APPRENDRE A APPRENDRE : ÇA S'APPREND !

L'essentiel à savoir pour réussir sans travailler plus mais mieux.

"notre chance d'avenir repose sur ce qui fait notre risque présent : le retard de notre esprit par rapport à ses possibilités"

INTRODUCTION

Si **la capacité à apprendre est innée**, car dans la nature du cerveau, **le "savoir apprendre"**, qui favorise la réussite et mène à une véritable autonomie, **est une compétence complexe** qui nécessite d'acquérir une méthodologie d'apprentissage, et d'accepter de modifier ses représentations sur l'apprentissage, et parfois même ses représentations de soi. Tout apprentissage est une transformation profonde, il faut changer pour apprendre et on change en apprenant.

Insolite à l'université ?

Non, si constatant l'importance de l'échec scolaire, et reconnaissant les limites de l'enseignement traditionnel de type transmissif, le système éducatif repense les notions d'enseignement-apprentissage pour offrir les meilleures chances à chacun.

Contrairement aux idées reçues, apprendre ne consiste pas simplement à accumuler des connaissances pour les ressortir plus ou moins telles quelles à l'examen. C'est une activité complexe, qui nécessite un accompagnement humain et technique favorable pour se développer en **compétence au sens plein** du terme.

Ainsi, à la lumière des travaux de la psychologie cognitive et des neurosciences, s'est dégagée **une nouvelle conception de l'apprentissage**, centrée sur l'apprenant, et basée sur les théories de l'activité, **où l'action, la réflexion, et la collaboration avec autrui, sont les conditions essentielles à l'efficacité de l'apprentissage**. Cette conception s'appuie sur notre fonctionnement biologique, cognitif, affectif, et notre nature essentiellement sociale, tout en respectant les multiples différences individuelles. Mettant au premier plan le rôle actif de l'apprenant et le contrôle qui doit lui être laissé sur sa formation, **son efficacité a été montrée pour réduire les écarts entre les étudiants efficaces et les autres, mais aussi pour aider les élèves en difficulté.**

L'apprentissage ne peut être efficace que si l'apprenant s'y engage activement, cette nouvelle conception de l'apprentissage bouleverse donc les rôles de chacun, apprenants comme enseignants. **Il importe de prendre conscience que dans une démarche d'apprentissage, on est acteur, co-responsable et co-constructeur de son apprentissage**.

Le site "Apprendre à apprendre" est une aide parmi d'autres pour vous donner les moyens et les connaissances nécessaires pour agir efficacement, et apprendre à trouver en vous, dans l'environnement d'apprentissage et à l'extérieur toutes les ressources qui mènent à mieux réussir et à devenir autonome.

.

Comment apprendre à apprendre ? Y a-t-il une façon d'étudier plus efficace que d'autres ?

S'il y avait une recette miracle, valable pour tout le monde, ça se saurait ! **Chacun a sa façon d'apprendre**, son propre fonctionnement cognitif. L'important est de découvrir votre propre façon d'apprendre, celle qui vous convient le mieux, et apprendre à la faire évoluer si elle ne mène pas au résultat souhaité.

Ainsi, ce site, qu'on aurait pu appeler emphatiquement "Efficacité mode d'emploi", ou "Vers la réussite", vous offre toutes les clés pour apprendre plus efficacement, comme le font "ceux qui réussissent", ou "experts", qui maîtrisent ce processus et ne travaillent pas plus, mais mieux.

C'est un outil pratique qui vous fournit **des connaissances utiles sur le processus d'apprentissage, des stratégies et des méthodes concrètes de travail, mais surtout un outil à fonction réflexive**, qui vous aidera à mieux vous connaître pour découvrir la meilleure façon d'apprendre, la vôtre.

PRESENTATION DU PLAN

Ce site est structuré en quatre grandes parties, ou étapes. Les trois premières développent successivement les trois aspects indissociables qui se combinent dans l'apprentissage : l'aspect psychologique, l'aspect cognitif, et l'aspect social. La quatrième est consacrée à l'autonomie, but ultime de l'apprendre à apprendre.

1° étape : " SE CONNAÎTRE COMME APPRENANT " , pour vous éclairer sur le processus d'apprentissage en général, et sur vous-même en tant qu'apprenant, car il importe de se connaître pour **engager l'action**, et pouvoir s'améliorer ensuite. Vous y découvrirez combien il importe d'être attentif à votre propre fonctionnement psychologique, car il influence votre apprentissage à divers niveaux (perceptions émotives, représentations, confiance et estime de soi), et à interroger votre motivation, primordiale dans l'apprentissage en ce qu'elle détermine les actions que vous engagerez. Cette étape vous aidera à exercer ou à renforcer le contrôle psychologique sur votre formation. Nous apprendrons ensuite à mieux connaître le fonctionnement de notre cerveau et de notre mémoire pour mieux les utiliser.

2° étape : " REFLECHIR SUR ET DANS L'ACTION " vous aide à acquérir les stratégies cognitives et métacognitives adéquates, qui font la différence entre les étudiants efficaces et les autres. Vous y trouverez divers outils pratiques concernant l'apprentissage en général, l'acquisition d'une langue, l'utilisation des nouvelles technologies. Mais surtout vous apprendrez ce qui se cache sous le vocable barbare de métacognition, élément crucial et incontournable dans la construction des connaissances et le développement de l'autonomie, et découvrirez les outils pratiques qui la favorisent.

3° étape : "RESEAU ET RESSOURCES", car on n'apprend jamais seul. Vous comprendrez pourquoi les interactions avec les différents acteurs de l'environnement d'apprentissage sont indispensables (enseignants, tuteurs, co-apprenants, natifs de la langue). Après avoir exploré l'étendue de vos ressources intérieures, ce chapitre vous invite à mieux mettre à profit les ressources que vous offre le CRL, l'aide et l'accompagnement que vous pouvez y trouver, et si nécessaire à en découvrir d'autres à l'extérieur.

4° étape : "L'AUTONOMIE" fait le point sur tout ce que recouvre ce concept, son importance dans le développement de la compétence à apprendre, son utilité pour mener à bien les études universitaires, et plus particulièrement encore en situation d'apprentissage avec les nouvelles technologies, mais aussi aujourd'hui dans la vie sociale et professionnelle qui demande toujours plus de compétence, d'adaptation et d'autonomie.

Quelque soit votre niveau et votre objectif, que ce soit en tant qu'étudiant ou futur enseignant, la richesse des informations et des références présentées sur ce site permettent de multiples exploitations. Sans prétendre à l'exhaustivité, hors de portée en ce domaine inépuisable, il vous propose une vue synthétique des principales recherches sur l'apprentissage, et de nombreux liens pour en savoir plus. Tout comme l'acte d'apprendre, c'est un potentiel immense à explorer et à mieux connaître, qui dépend de ce que vous en ferez pour se réaliser !

Nous espérons sincèrement, en le construisant, que vous y trouverez des réponses à vos besoins, à vos questions, et qu'il contribuera à développer en vous une réflexion utile et une compétence d'apprentissage au sens plein du terme, profitable à tous vos apprentissages, présents et futurs, et au mieux, à évoluer en conscience et en liberté pour devenir acteur de votre vie et de votre accomplissement.

1. SE CONNAITRE SOI-MÊME : pour s'engager dans l'action

L'apprentissage ne peut être efficace que si l'apprenant s'y engage **activement**, c'est un point essentiel.

Cette action va s'engager à partir de nos **représentations**, qui fondent notre expérience et nous constituent, et à partir desquelles nous allons penser, faire des choix, agir. C'est pourquoi il est utile de les interroger dès le début de la démarche d'apprentissage, d'accepter si nécessaire de les modifier de les faire évoluer, afin de lever des sources de difficultés potentielles et insoupçonnées.

Il importe de prendre conscience également de nos **perceptions** émotives et affectives, car elles influencent notre engagement dans l'apprentissage, de sorte qu'elles peuvent le freiner, voire même le bloquer, ou au contraire le favoriser.

Cette action a ensuite besoin d'un moteur, c'est la **motivation**. Chacun sait à quel point elle est déterminante dans l'apprentissage. Nous vous invitons à découvrir son fonctionnement, selon différentes théories cognitives, afin de mieux interroger et contrôler la votre.

Cette nouvelle conception de l'apprentissage bouleverse les habitudes et les rôles de chacun, et les moments d'incertitude seront inévitables. Accepter le changement et **tolérer l'incertitude** seront des étapes nécessaires avant de se retrouver dans une meilleure connaissance et une meilleure maîtrise de ses propres capacités d'apprentissage.

L'exploration de cette dimension psychologique vous aidera, nous l'espérons, à trouver de nouveaux repères pour aborder l'apprentissage d'une manière plus ouverte et curieuse, à mieux percevoir ce qui dépend d'abord de vous et sur quoi vous seul pouvez intervenir, et ainsi à garder un contrôle actif sur les actions que vous engagerez.

Après nous être mis d'accord avec nous-même et notre conception de l'apprentissage, nous partirons à la découverte de notre patrimoine commun, le **cerveau**, et à partir des dernières découvertes scientifiques sur son fonctionnement et celui de la **mémoire**, apprendre à tirer le meilleur profit de cet outil fabuleux.

Selon notre **type perceptif** ou notre **type d'intelligence**, nous percevons et intégrons de façon privilégiée certains types d'information. Connaître ses modes préférentiels permet de mieux les exploiter, ou au contraire de développer ceux qui nous manquent.

La manière personnelle et privilégiée d'agir dans une situation d'apprentissage, qui se traduit par un choix de stratégies, relativement constante chez un individu, définit **le profil ou style d'apprentissage** propre à chacun.

Selon Monique Linard (2002), professeur émérite, "*l'apprenant est de loin son meilleur pilote*". En effet, personne ne peut connaître mieux que vous vos besoins, vos intérêts, votre manière préférentielle d'apprendre, vous êtes le seul à pouvoir prendre conscience de ce que vous faites, comment et pourquoi, à pouvoir comprendre vos stratégies mentales et à les corriger si besoin est.

C'est pourquoi il importe de savoir comment on apprend, comment se construit le savoir, et de connaître les multiples facteurs qui se combinent et interagissent dans le processus d'apprentissage.

Cette première étape, "Se connaître soi-même", est donc un préalable en ce qu'elle permet de s'engager dans l'action. Elle est à mettre en relation avec la seconde, "**Savoir réfléchir**", qui permet de réguler et de persister dans l'action, où l'on retrouvera cette connaissance de soi comme composante importante de la **métacognition**, qui est elle-même un facteur essentiel de réussite de l'apprentissage.

1.1. QU'EST-CE QU'APPRENDRE ? BONNE QUESTION !

Les réponses à cette question sont innombrables, jalonnant les époques, et admettant différentes définitions, selon les conceptions théoriques envisagées.
Nous nous intéresserons plus particulièrement, dans ce chapitre comme dans l'ensemble de ce site, à celles qui offrent la meilleure compréhension de la connaissance et de l'apprentissage humain, envisagé dans ses **deux dimensions essentielles, la dimension biologique et la dimension socioculturelle**. L'apprentissage sera d'autant plus efficace qu'il s'inscrit dans cette dynamique du vivant et s'accorde avec la nature de notre réalité cognitive.

APPRENDRE
L'étymologie est parlante : apprendre, c'est avant tout saisir par l'esprit, prendre à soi, et donc faire sien.

Apprendre : un processus individuel
-***"Apprendre c'est construire et organiser ses connaissances par son action propre***", selon l'approche constructiviste.
- Pour Joseph Réseau, c'est une "*construction du savoir, (où) les* ***attitudes et les représentations*** *des apprenants jouent un rôle fondamental. [...]. Par ailleurs, le courant des neuro-pédagogies insiste sur le fait que* ***tous les apprenants sont différents*** *et donc qu'il est "****important de faire prendre conscience à chacun de son profil et de ses stratégies d'apprentissage"***
Pour ce même auteur, ce qui distingue l'homme de l'animal dans l'apprentissage, c'est la nécessité pour l'homme d'être conscient de ses buts, et d'être "***capable de construire son savoir en s'appuyant sur ses connaissances antérieures tout en modifiant ses représentations***".

Apprendre : un processus socioculturel
- "***Apprendre c'est d'abord agir et interagir avec son environnement,*** *et pour les humains, dans* ***un milieu social et culturel qui en donne les motifs, les raisons et les moyens***" Nicole Poteaux

Apprendre : un processus de transformation
L'approche cognitive considère l'apprentissage essentiellement comme un **processus de traitement de l'information** (informations de nature affectives et cognitives)
Pour apprendre, il convient de ne pas confondre information et connaissance. Tandis que l'information résulte du traitement de données objectives, stockables dans des documents physiques, la connaissance est l'état subjectif interne chez l'individu résultant de leur assimilation et d'un processus de transformation mentale de ces données objectives. Le savoir a une dimension sociale et concerne la capacité individuelle à mobiliser ces connaissances dans une activité donnée. Ainsi, l'apprentissage a pour objet le passage de cet état objectif d'information à l'état subjectif de connaissance et de savoir. C'est donc un **processus individuel de production, de construction mentale**, qui "***résulte de l'activité significative de sujets en relation avec des objets au sein d'un environnement donné***"(Linard, 2001).

Apprendre : une compétence qui s'acquiert
L'éducabilité cognitive peut-être définie comme la "recherche explicite [...] de l'amélioration du fonctionnement intellectuel des personnes"(Loarer, 1998). Elle part du principe que l'intelligence (en tant que capacités cognitives d'auto-adaptation) n'est pas fixée une fois pour toutes, et qu'elle peut être dynamisée. La réalisation d'une action, d'une acquisition entraîne le développement d'opérations intellectuelles, qui entraînent à la fois l'accroissement du savoir et la capacité à en intégrer de nouveaux... et cela presque à l'infini ! N'est-ce pas profondément encourageant ?
A condition tout de même d'y mettre du sien : toujours selon Loarer, le développement de l'intelligence se fait par **l'action, la médiation, et la métacognition**. Rassurez-vous, cela s'explique et cela s'apprend, c'est ce que nous allons vous aider à faire grâce à ce site !

Savoir apprendre, c'est être autonome

"*Apprendre à apprendre, c'est viser sa propre transformation d'individu en apprenant en fonction des contextes. Apprendre à apprendre, c'est donc se préparer à être autonome."* H. Portine

APPRENDRE, EN TROIS MOTS

ACTION, où vous vous engagez à participer activement à la construction des savoir

INTERACTION, où vous échangez, coopérez pour faire avancer votre réflexion critique et faire profiter les autres de votre travail.

REFLEXION critique que vous développez sur votre propre expérience, à divers niveaux (psychologique, cognitif) pour réaliser votre évolution et vos progrès grâce à la métacognition.

POUR EN SAVOIR PLUS

Apprendre ? Retenir ? Comment ça marche ? : en BD, amusant et édifiant !

Perspective historique de différentes recherches scientifiques sur l'apprentissage, et quelques principes à respecter pour apprendre qui en découlent.

Facilement abordable pour ceux qui ne maîtrisent pas complètement le français.

Glossaire de l'apprentissage, apprentissage, connaissance, savoir, compétence, métacognition, tâche...quelques définitions utiles.

L'approche cognitive de l'apprentissage, les principes fondamentaux, par Jacques Tardif.

"Qu'est-ce qu'apprendre à apprendre ?" Henri Holec, un article de référence !

Les principaux courants théoriques de l'enseignement et de l'apprentissage, un point de vue historique et synthétique. Behavioriste, cognitiviste, constructiviste et socio-constructiviste... pour s'y retrouver !

"Un autre rôle pour les enseignants", par Monique Linard, ou en quoi les nouvelles technologies obligent à repenser la conception de l'éducation.

"Apprendre aujourd'hui, dans une Université apprenante" par H. Trocmé-Fabre

Valeurs éducatives (typologie), en relation avec le schéma de Développement de la personne de DISCAS

1.2. LES FACTEURS PSYCHOLOGIQUES

Commençons par nous intéresser aux principaux facteurs internes qui influencent et /ou déterminent votre engagement dans l'action. Ce sont les facteurs psychologiques, sur lesquels vous seul pouvez prendre le contrôle.

1.2.1. L'ACTE D'APPRENDRE

"J'entends et j'oublie; je vois et je me souviens; je fais et je comprends"

Confucius

Près de 2500 ans plus tard, la science moderne montre que c'est bien ainsi que fonctionne notre cerveau, à savoir que l'on perd 80% de ce que l'on écoute[gj2], que l'on retient 30% de ce que l'on voit, et 90% de ce que l'on fait !

"Apprendre c'est construire et organiser ses connaissances par son action propre",

selon l'approche **constructiviste** : l'apprenant construit sa réalité, ou du moins l'interprète, en se basant sur sa **perception** d'expériences passées. La connaissance n'est donc pas un reflet de la réalité, mais une construction de celle-ci, notre connaissance du monde se fondant sur des **représentations** humaines de

notre expérience du monde. **La connaissance est activement construite** par l'apprenant **et non passivement reçue de l'environnement**. Cette construction est un processus dynamique qui s'échafaude sur les connaissances antérieures pour développer de nouvelles représentations du monde. Cela modifie les schémas mentaux en permanence, **ce qu'un individu apprend dépend de ce qu'il sait déjà, et plus il connaît, et plus il peut apprendre**, perspective encourageante !

Aussi, du point de vue de la mémorisation, un fait quelconque est d'autant plus vite oublié qu'il s'intègre moins à l'ensemble de la personnalité et aux activités du sujet. On oublie vite tout ce qui n'est pas soutenu par une motivation et ne débouche pas sur l'action.

Comme leur nom l'indiquent, les théories de l'activité ont mis en lumière le rôle joué par **l'action comme l'une des conditions essentielles d'efficacité de l'apprentissage**.

On n'apprend pas seul, mais il dépend d'abord de vous seul de vous engager activement pour réaliser et mener à bien votre apprentissage.

POUR EN SAVOIR PLUS
L'activité d'apprentissage, voir le schéma de la démarche générale d'apprentissage.
POUR ALLER PLUS LOIN
Déclaration des droits de l'apprenant
"L'autonomie de l'apprenant et les TIC" par Monique Linard, où elle redéfinit l'acte d'apprendre, justifie la nécessité d'aider l'étudiant à développer son autonomie, et par un rappel des conditions historiques et scientifiques de leur émergence, la pertinence des théories de l'activité en éducation. Complexe, mais très intéressant !

1.2.2. REPRESENTATIONS : faire évoluer ses représentations

La compétence à apprendre est une compétence complexe qui nécessite d'acquérir une méthodologie d'apprentissage, et d'accepter de modifier ses représentations sur l'apprentissage en général et sur l'apprentissage d'une langue en particulier, et le cas échéant ses représentations de soi.

"Si je veux réussir à accompagner un être vers un but précis, je dois le chercher là où il est et commencer là, justement là"

Kierkegaard

Les représentations initiales peuvent être considérées comme le point de départ, en ce qu'elles constituent la base solide qui fonde l'expérience de chacun.

Les représentations, c'est ce que chacun sait ou croit savoir, pense, rêve à propos de quelque chose. Ce sont des idées, des images mentales, des savoirs, des impressions, des souvenirs, des émotions, désirs ou répulsions, qui peuvent surgir spontanément à la seule évocation d'un mot. Justes ou fausses, réalistes ou irrationnelles, peu importe, elles sont là et nous appartiennent en propre, et c'est à partir d'elles que nous pensons, échangeons, réagissons, décidons, et édifions notre vie.

Dans le domaine de l'apprentissage, il importe de les exprimer pour en prendre conscience, car certaines d'entre elles, lorsqu'elles sont bien ancrées et éloignées des nouvelles représentations proposées, peuvent provoquer des résistances et entraver l'apprentissage. Il s'agira alors de les exprimer pour les identifier, les questionner, afin de les enrichir, de les complexifier, de les dépasser.

Une première étape consistera à recueillir et interroger nos représentations initiales sur trois points essentiels :

- l'objet d'apprentissage (la langue)
- soi-même en tant qu'acteur et apprenant et environnement d'apprentissage (dispositif, enseignants...)
- l'apprentissage lui-même (culture d'apprentissage)

EXERCICE D'APPLICATION

Notez sur une feuille de papier tout ce qui vous vient à l'esprit immédiatement sur :
- la langue étrangère
- les raisons que vous attribuez à vos réussite, à vos échecs, dans vos apprentissages antérieurs, qu'ils soient scolaires ou non, l'apprentissage assisté par ordinateur, votre trajectoire (passé-présent-futur) en apprentissage
- le "bon prof", le "bon élève", l'autonomie, l'université, qu'est ce qu'apprendre...

En réalisant cet exercice, vous sentirez peut-être quelques "résistances", car parfois on interprète ce que l'on voit selon ce qu'on a envie de voir, on voit ce qu'on veut bien voir, ou même des choses qui n'existent pas. On peut éprouver des difficultés à faire évoluer ses représentations, car cela demande de dépasser une certaine cohérence, une zone de sécurité et de connu, sur laquelle repose notre identité, dont il faut s'écarter pour se hasarder dans l'inconnu, avant d'avoir acquis de nouveaux repères et de nouveaux automatismes. Ce que nous risquons ? Simplement l'idée que nous avons de nous -même !

Cependant, n'hésitez pas à vous interroger sincèrement, car c'est d'abord et surtout utile pour vous même d'exprimer et de recueillir ces représentations. La prise de conscience peut permettre de mettre à jour des conflits cognitifs ou des lacunes dans les connaissances. En les questionnant de manière à identifier dans quel cadre vos représentations fonctionnent sans problèmes et sont viables, où là où vous pouvez intervenir (ou vous faire aider) pour tenter de les enrichir, de les complexifier, de les faire évoluer pour les dépasser.
Ce recueil des représentations peut rester confidentiel, ou être partagé, sur un forum par exemple, pour se situer par rapport aux autres. Il peut également être intéressant de les recueillir à nouveau en fin de formation, pour constater leur évolution.

POUR EN SAVOIR PLUS
"Qu'est-ce qu'apprendre à apprendre ?" Henri Holec, un article de référence !
la galaxie GRAF de l'autoformation : l'apprentissage n'est pas le domaine exclusif de l'institution éducative. Il existe de multiples façons de se former, selon une grande amplitude d'objectifs.

Les représentations enfin vont influencer nos perceptions qui vont à leur tour influencer notre motivation. En effet, à partir des représentations de nos réussites et échecs antérieurs, nous allons nous construire un "standard personnel", par rapport auquel nous allons nous fixer des buts. **C'est la perception de notre capacité à produire les résultats souhaités, à combler l'intervalle entre notre standard personnel et les buts, et surtout la croyance en cette capacité, qui vont influencer et déterminer la force de notre motivation**. Ce qui nous emmène au paragraphe suivant pour nous pencher sur le rôle prépondérant joué par les perceptions, et découvrir la théorie de **l'auto-efficacité** développée par Albert Bandura, après quoi vous ne serez peut-être plus jamais le même !

1.2.3. PERCEPTIONS : Percevoir positivement !

"***Le couple percevoir-agir est fondateur du vivant***"
nous dit Nicole Poteaux, qui souligne que **c'est dans l'interdépendance de la perception et de l'action que s'enracine la connaissance.**
Nous allons voir dans ce paragraphe combien cette dimension est incontournable. Cela fait partie des "contraintes universelles" auxquelles nous sommes tous soumis... Mais c'est aussi cela qui nous donne la mesure de notre pouvoir d'action, la liberté d'exercer notre influence personnelle sur nos propres fonctionnements et notre environnement !

S'ESTIMER, AVOIR CONFIANCE EN SOI POUR BIEN APPRENDRE

Sentiment, confiance, conviction, croyance... sous le poids de notre culture cartésienne, on a tendance à associer affect et inefficacité, et à se méfier de nos émotions, de nos perceptions. Peut-être avec raison, car elles peuvent en effet nous mener à la réussite comme à l'échec. Comme la peur n'évite pas le danger, mieux vaut donc, plutôt que de les ignorer, apprendre à les connaître, à les gérer, et par là-même contrôler notre apprentissage, et au-delà les évènements qui affectent notre existence.

C'est à partir des perceptions que se construisent les représentations mentales qui nous permettent de penser, de juger, d'éprouver tel ou tel type d'émotion, et donc d'agir. **Les émotions**, même parfois inconscientes, **sont bien souvent des facteurs déterminants de nos prises de décision**, normalement pour en accroître la précision et l'efficacité. C'est à partir du cerveau émotionnel que l'expérience va se charger de sens, et dessiner notre caractère, notre personnalité par les réponses que nous donnons aux sollicitations de l'environnement.

Cependant, notre façon de réagir émotionnellement n'est pas déterminée d'avance par notre tempérament, elle peut se modifier tout au long de la vie, en fonction de nos attitudes et de notre vécu.

C'est dans la nature de notre cerveau d'intégrer de nouvelles expériences. **Ces expériences, échecs comme succès, vont se coder et se marquer, tracer de nouveaux chemins** (réseaux de connexions entre les neurones), **qui détermineront les perceptions que nous aurons des situations ultérieures**. La répétition renforce ces chemins, en positif comme en négatif. Ainsi, la réactivation des connaissances permettra de les faire entrer dans la mémoire à long terme, bénéficiant à l'apprentissage. De même, si nous avons l'habitude de réagir par la colère, nous favorisons cette réaction, et elle reviendra de plus en plus facilement et rapidement à l'avenir, plutôt qu'une autre, mais nous pouvons toujours créer de nouveaux chemins. Inutile d'incriminer la biologie, **nous sommes responsables de nos émotions !** Par la conscience, nous avons le pouvoir de gérer et de contrôler nos émotions. Nous ne sommes donc pas forcément ce que nous croyons, ou que nous avons l'habitude d'être. Nous possédons une puissance de changement, un potentiel immense à explorer et à développer.

Ce qu'il importe de retenir, c'est que les perceptions émotives ont un impact sur la situation cognitive, et que lorsqu'elles sont négatives (névrose, anxiété, perception négative de soi) affectent et réduisent la performance. Il peut être rassurant de considérer que ces états sont provisoires, qu'ils ne constituent en rien notre vrai profil. **Pour retrouver le contrôle, il est de première importance de percevoir positivement, de retrouver le plaisir et le goût d'apprendre**.

"l'efficacité et le succès dépendent de la perception émotive de l'élève. Ainsi, une situation perçue positivement sera abordée avec efficience, la personne se sentant suffisamment en contrôle pour oser mobiliser l'ensemble de ses savoirs et de ses ressources. Si au contraire la situation est perçue comme potentiellement dangereuse, la personne tentera de l'éviter ou encore offrira une résolution précipitée. "dans un article de Michelle Bourassa, Université d'Ottawa

LA THEORIE DE L'AUTO-EFFICACITE, d'ALFRED BANDURA

"Ce n'est pas parce que les choses sont difficiles que nous n'osons pas,
c'est parce que nous n'osons pas que les choses sont difficiles."

comme l'a dit Sénèque qui pressentait peut-être, avec quelques siècles d'avance, la théorie de l'auto-efficacité de Bandura.

Les croyances en notre capacité à réussir jouent un rôle prépondérant, selon Bandura, sur notre capacité à apprendre, notre engagement et nos performances. Selon lui, les personnes cherchent à éviter les situations et les activités qu'elles perçoivent comme menaçantes, mais elles s'engagent à exécuter les activités qu'elles se sentent aptes à accomplir.

L'efficacité personnelle perçue est *"la croyance de l'individu en sa capacité d'organiser et d'exécuter la ligne de conduite requise pour produire les résultats souhaités"*(Bandura, 2003). Elle serait une variable majeure de la qualité et de la profondeur des apprentissages : plus grand est le sentiment d'efficacité personnelle, plus élevés seront les objectifs et l'engagement dans leur poursuite. Ce sentiment influence la motivation, les aspirations, les choix, la quantité d'efforts, la persistance face aux obstacles et aux échecs, la vulnérabilité au stress et à la dépression, la résistance à l'adversité.

La croyance en nos capacités, l'efficacité perçue, plus que notre capacité ou efficacité réelle, déterminent notre mode de pensée, notre comportement, et notre niveau de motivation. Notre réussite, ou notre échec, peuvent donc en dépendre (ce qui explique qu'on peut être tout à fait capable et savoir ce qu'il faut faire, et se décourager, voire abandonner parce que l'on croit que l'on ne l'est pas).

Cette théorie montre la force que peut avoir la perception, la croyance, et l'influence que celles-ci peuvent avoir sur notre vie. Dans la mesure où l'auto-efficacité peut ainsi réguler notre activité, elle est un facteur clé de "l'agentivité" humaine, si nous l'utilisons à bon escient pour contrôler notre propre fonctionnement et exercer notre influence sur les évènements de notre existence.

POUR EN SAVOIR PLUS
Estime de soi, définition de Wikipédia
Quiz : êtes vous prédisposé au sress ? test en ligne, réponse immédiate et automatique. Sur le même site quiz : êtes vous proactif ? (ou réactif, déterminés par les évènements ?)
Apprentissage vicariant et auto-efficacité
Estime de soi, auto-efficacité et consommation de drogue

1.2.4. MOTIVATION

"Forces internes et/ou externes qui produisent
- le déclenchement
- l'intensité
- la persistance dans l'action "

La motivation est d'une importance primordiale, en ce qu'elle détermine l'activité. En tant que paramètre déterminant de l'apprentissage, elle mérite une attention toute particulière de votre part.

Elle constitue en somme l'énergie qui fait tourner le moteur, qui va permettre d'engager et de persévérer dans l'effort à long terme que demande l'apprentissage d'une langue. Pour garder l'envie de travailler et progresser, **le plaisir que vous y prenez est essentiel**. Le fait d'apprendre, de développer ses capacités, la découverte et l'ouverture à l'autre, à une autre culture par la langue, peuvent constituer en eux-mêmes une expérience passionnante, une source de plaisir et d'accomplissement. Votre plaisir pourra être renforcé si vous privilégiez les ressources, les façons d'apprendre par vous-même qui correspondent à vos besoins et à vos centres d'intérêt. **Vous trouverez ainsi le bon dosage, nécessaire à l'entretien de la motivation, entre désirs et efforts, qui vous permettra d'atteindre vos objectifs.**

Il faut savoir aussi qu'une motivation "externe" ou "extrinsèque" (réussir un examen, obtenir une bonne note, ou pire ne pas échouer) n'est pas toujours suffisante pour le maintien de l'effort à long terme que nécessite l'apprentissage d'une langue. La motivation interne, ou "intrinsèque[gj3]", qui trouve justement son origine dans le plaisir, serait la plus forte, en termes d'intensité et de persistance dans l'action. Cette motivation favorise de plus l'ancrage des connaissances.

Si la motivation est en partie influencée par le contexte d'enseignement, elle ne peut être que personnelle et individuelle, trouvant l'origine de sa dynamique entre référence au passé et aspirations d'avenir. Les expériences passées, les causes que l'on attribue à nos réussites ou à nos échecs, influencent notre confiance en nos capacités, et donc notre motivation. Avoir un projet personnel, une perspective d'avenir, un but que l'on considère important, favorise une motivation intrinsèque et durable.

Nos habitudes langagières nous amènent à conjuguer le verbe "motiver" à la voix passive, que ce soit du côté de l'étudiant "je ne suis pas motivé", ou de l'enseignant "mes élèves ne sont pas motivés". Habitude fâcheuse, car elle situe la responsabilité de la motivation ailleurs qu'en soi-même (par qui ou par quoi est on alors censé être motivé ?). Cela conduit, plus ou moins inconsciemment, à accepter passivement son absence ou sa faiblesse comme un état de fait immuable sur lequel on ne peut rien.
Or, grâce aux apports des sciences cognitives, nous pouvons considérer aujourd'hui la motivation comme **un processus dynamique et intentionnel**, donc susceptible d'évolution.(voir le lien la volonté d'apprendre)

A la charnière entre cognitif et affectif, la description de ses composantes est complexe, car la notion de motivation renvoie à d'autres notions, telles que l'aptitude, les croyances ou l'affectivité, que nous avons regroupées sous le terme de perceptions.
Deux grands types de perceptions influencent la motivation en contexte académique et son évolution : les perceptions internes (celles que vous avez de vous-même) **et les perceptions externes** (celles que vous éprouvez à l'égard du contexte d'enseignement dans son ensemble). L'approche sociocognitive les a distingué en termes de perceptions générales, qui concernent la perception de soi, de ses valeurs, de ses buts et aspirations, et les perceptions spécifiques, influencées par le contexte et le contenu d'apprentissage (perception de la valeur d'une activité, de sa capacité à l'accomplir, et de la contrôlabilité de son déroulement).

Pour entrer dans le détail et vous permettre d'interroger votre motivation, nous vous proposons un résumé de lecture d'un article de D. Toffoli (voir ci-dessous). A partir de différentes théories cognitivistes, cet article analyse les principaux facteurs internes et externes qui entrent en jeu dans la motivation, et décrivent comment ceux-ci influencent le comportement, avec plus ou moins de force pour produire le déclenchement, l'intensité et la persistance dans l'action, ou en d'autres termes la qualité de la motivation par le niveau d'efficacité et de performance qu'elle permet d'atteindre.
Pour en savoir plus sur les perceptions connexes (telles que les notions de confiance et estime de soi, croyance en son efficacité personnelle, etc.) qui entrent dans les composantes de la motivation mais admettent des définitions distinctes, nous vous renvoyons au paragraphe précédent (Perceptions).

Ainsi, pour "se motiver" (voix active et forme réfléchie !), croyez en vous, en votre capacité à apprendre, en votre pouvoir de produire de nouveaux facteurs de réussite... mais ne sous-estimez pas pour autant l'effort, la persévérance et l'engagement nécessaire pour apprendre ! Interrogez vos perceptions, cherchez en vous-même et identifiez les facteurs qui influencent votre réussite ou votre échec, interrogez-vous sur votre volonté d'apprendre, et modifiez votre attitude si nécessaire. Prenez conscience de ce qui dépend d'abord de vous, les facteurs internes sur lesquels vous seul pouvez intervenir, et donc de votre part de responsabilité. En devenant l'acteur principal et responsable de votre motivation, vous cessez d'être à la merci de vos propres perceptions, de subir passivement ou de tout attendre de l'environnement, et reprenez le contrôle de ce qui est déterminant pour la réalisation de vos objectifs ou pour aboutir à de plus grandes performances.
Nous espérons que les lectures que nous vous proposons seront fructueuses, et vous engageront à interroger et à resituer votre propre motivation pour vous placer au plus haut de l'échelle motivationnelle ! Et si cela peut vous rassurer, sachez que ce n'est pas la dernière fois sur ce site que votre participation sera sollicitée !

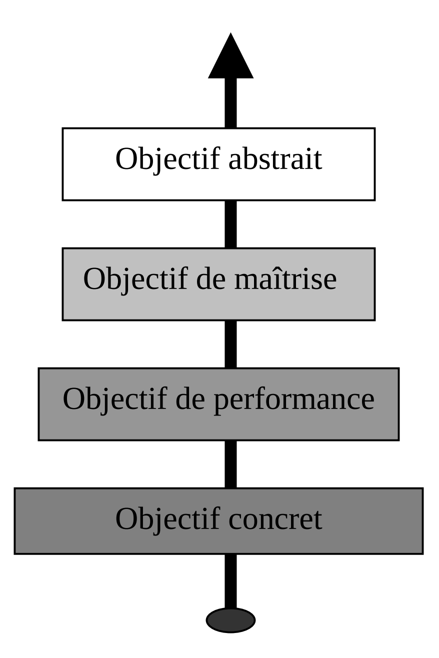
POUR EN SAVOIR PLUS
la volonté d'apprendre
Cet exposé propose une conception de la motivation qui place l'apprenant au coeur de la dynamique motivationnelle, et envisage la motivation comme un processus susceptible d'évoluer en fonction de facteurs internes propres à la personne et externes, liés au contexte d'enseignement. De plus, il développe de manière très intéressante une approche de l'activité d'apprentissage comme résultant d'une interaction entre volonté (motivation), capacité (aspect cognitif) et possibilité (liée au contexte) d'apprendre.

RESUME DE LECTURE[gj4]
d’un article de D. Toffoli sur la motivation

Sommes nous entièrement déterminés par notre environnement, comme certaines théories comportementalistes l'affirment ? De la réponse que vous ferez à cette question, vous pourrez vous considérer soit comme un être passif et laisser la responsabilité de la motivation au système éducatif, et attendrez tout de vos enseignants, soit comme un être actif en interaction avec son environnement, et dans ce cas, la responsabilité de votre motivation est partagée entre vous et les autres acteurs de la formation, mais votre responsabilité est primordiale, car c'est votre motivation qui déterminera vos actions. Cette option semble la plus réaliste.

L’auteur s’appuie sur quatre théories cognitives de la motivation pour guider les apprenants :

LA THEORIE DES BUTS
où la motivation est étroitement liée à la définition des objectifs, à partir de laquelle le comportement sera influencé. Selon cette théorie, « pour être moteur et mener aux plus grandes performances, un but doit être difficile à atteindre, spécifique et voulu ». Selon la théorie du contrôle, les buts sont plus ou moins motivants selon qu’il s’agit d’objectif d’ordre comportemental concret, peu motivant, ou d’objectif d’ordre abstrait (devenir un bon professionnel) beaucoup plus motivant. Dans cette hiérarchie motivationnelle, nous trouvons, du plus bas (peu motivant) au plus élevé (très motivant) l’objectif concret, l’objectif de performance, l’objectif de maîtrise et l’objectif abstrait (Vallerand et Thill 1993)



La hiérarchie des buts, par Toffoli, d’après Vallerand et Thill 1993

LES THEORIES DE V.I.E. (« valence » [valeur], instrumentalité, « expectation » [attente de réussite])
postulent que la motivation se construit sur deux fondements : la valeur que l’on accorde à l’objectif poursuivi ; et l’attente de réussite concernant ce même objectif (la probabilité de pouvoir obtenir le résultat visé). On peut y ajouter la notion d’instrumentalité, qui décrit la perception de l’utilité de l’action à entreprendre pour réaliser son objectif.
Alfred Bandura a introduit le concept **d’auto-efficacité**, c’est-à-dire une confiance en soi, en ses capacités personnelles à mener le projet à bien et la probabilité de réussite.
LA THEORIE DE L’ATTRIBUTION
postule que la façon dont un individu perçoit ou analyse ses résultats antérieurs et ce à quoi il les attribue va influencer sa motivation par la suite.

Une "spirale de réussite" " *se met en place lorsque les apprenants ont les moyens de se rendre compte de leurs réussites, de les attribuer à des paramètres identifiables, et ainsi de modifier leurs attitudes (croyances).*"

Quatre causes de performance (capacité, difficulté de la tâche, effort, chance) croisées avec quatre perceptions possibles de réussite ou d'échec (stable ou instable, interne ou externe)

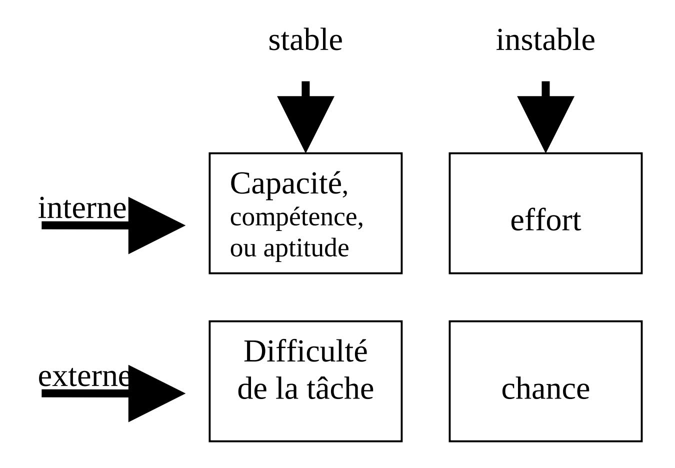


Schéma de l'attribution

« L'attribution de la réussite interne contribue à la perception de compétence et à la persistance dans l'apprentissage. Ces perceptions vont en retour influencer positivement l'apprentissage, en augmentant son potentiel de réussite. Une spirale de succès est ainsi enclenchée. »

« En revanche, l'attribution d'un échec à un facteur interne et stable démotive. »

« L'attribution de l'échec à des facteurs externes et instables à peut-être l'effet le plus néfaste, enclenchant une spirale négative de démotivation. »

« Les facteurs externes et stables peuvent être limitants ou facilitants, en fonction de la perception de l'apprenant. »

« Enfin, même après un échec, les espoirs de réussite ultérieure sont motivants et peuvent influencer positivement l'apprentissage, si l'individu attribue son échec à une cause « interne et instable » - par exemple un manque d'implication personnelle »

*« En somme, **il vaut mieux attribuer des résultats positifs à des facteurs stables et internes et des résultats négatifs à des facteurs soit instables et internes, soit stables et externes**, si l'on veut infléchir positivement l'apprentissage à venir. »*

LA THEORIE DE L'AUTODETERMINATION

qui distingue motivation intrinsèque, motivation extrinsèque et amotivation, et « appréhende l'intensité de la motivation, son degré d'intériorité et sa relation avec l'environnement », selon cinq degrés.

La motivation intrinsèque « correspond à l'exercice d'une activité pour le plaisir et la satisfaction qu'on en retire », cette motivation est la plus forte, et la plus apte à produire le comportement désiré, en termes d'intensité et de persistance dans l'apprentissage. On distingue trois principales provenances et orientations de cette motivation :

- la motivation intrinsèque à la stimulation (le plaisir de l'activité elle-même) ;
- la motivation intrinsèque à la connaissance (le plaisir d'apprendre quelque chose ou d'explorer de nouveaux éléments) ;
- la motivation intrinsèque à l'accomplissement (le plaisir de produire, d'accomplir ou de créer quelque chose)

La motivation extrinsèque *« serait induite pour des raisons instrumentales, pour se procurer quelque chose que l'on désire ou bien pour éviter quelque chose de*

désagréable. », et correspond à la notion classique de la carotte et du bâton (régulation externe).

Trois degrés de régulations (externe, introjectée, identifiée) précisent la notion de motivation extrinsèque, pour lesquels la motivation et le degré d'autodétermination vont croissant. L'origine de la motivation reste externe, mais la personne l'intègre de plus en plus pour son propre compte, jusqu'à l'intégrer complètement dans la régulation identifiée.

Une motivation intrinsèque ou de régulation identifiée présentent une intensité et un degré d'intériorité suffisants pour que l'apprenant puisse stimuler lui-même son propre apprentissage. Les autres auront besoin d'une aide extérieure pour avancer

L'amotivation *« représente la position d'un individu « lorsqu'il ne perçoit pas de relations entre ses actions et les résultats obtenus. »* Une personne amotivée devrait s'interroger, et peut-être envisager de se réorienter vers une autre formation.

« Ce qui distingue ces différentes classes de motivation, c'est le degré d'autodétermination lié à leur fonctionnement. […] ***C'est l'autodétermination qui mène à la motivation intrinsèque. Ainsi, la création de conditions d'apprentissage informelles, qui favorisent l'autonomie, améliore la motivation intrinsèque et instaure indirectement un apprentissage plus efficace.*** **»**

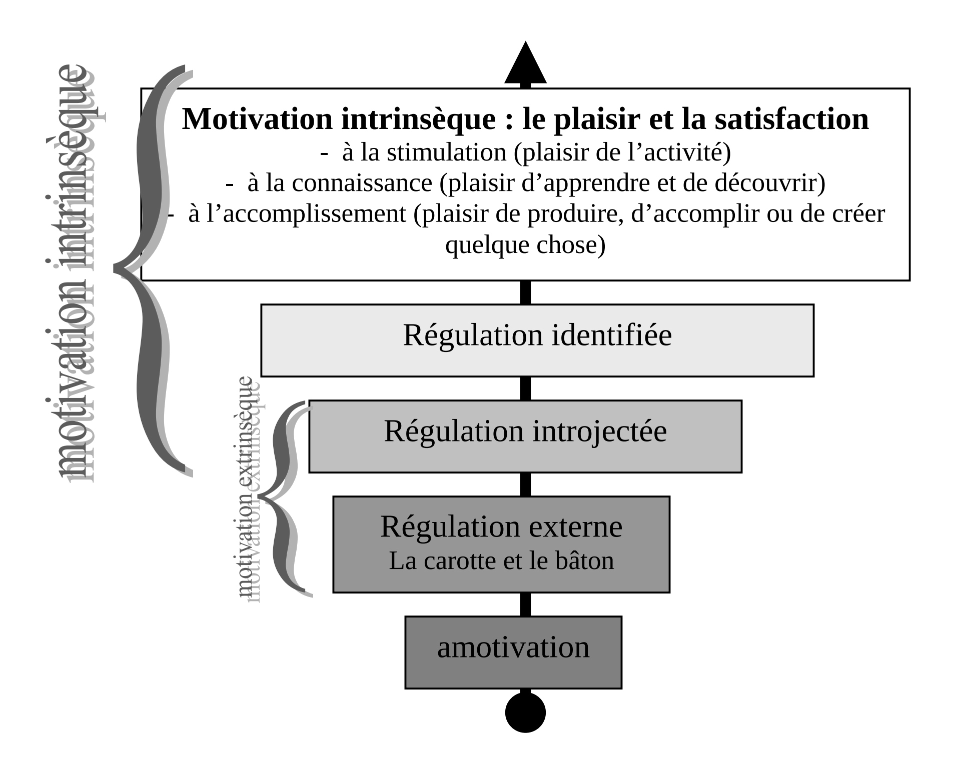


Schéma de l'autodétermination, d'après Toffoli

1.2.5. TOLERER L'INCERTITUDE

"Apprendre est un processus paradoxal voire conflictuel pour l'apprenant. Il apprend souvent contre ses conceptions. C'est parce qu'on dépasse une certaine cohérence qu'on arrive à apprendre. L'objectif est de permettre à l'élève de transformer son système de pensée." P. Ruelen

ACCEPTER LE CHANGEMENT ET L'INCERTITUDE, ACCEPTER DE MODIFIER SES REPRESENTATIONS.

Il s'agit de passer d'une logique de transmission du savoir où l'étudiant était plus où moins passif à une logique de co-construction des connaissances avec un rôle plus actif, où il n'attend pas tout de l'enseignant et du système éducatif.

Cette nouvelle conception de l'apprentissage, si elle favorise la réussite, bouleverse les rôles de chacun, apprenants et enseignants. Elle implique l'adhésion de tous aux changements à opérer, où les moments d'incertitude sont inévitables.

Ce cheminement passe par quatre étapes :

"- accepter l'idée de quitter une structure de pensée et des habitudes bien établies.

- explorer une spirale de questionnement et de doute ou l'on se demande si l'on est capable de.

- vivre un temps de confusion, plus ou moins douloureux en fonction de son passé scolaire, ou tous nos repères sur l'apprentissage vont s'effondrer...

- avant de se re-stabiliser avec une phase d'apprentissage plus ouverte et plus efficace ou l'on maîtrise mieux ses propres capacités d'apprentissage." (dans Algora - Bulletin n° 46 - Sept 2001)

ON PEUT AUSSI RECONSIDERER LE STATUT QUE L'ON DONNE A L'ERREUR

As-tu déjà fait une erreur aujourd'hui ?, un article très intéressant d'Arte

le statut de l'erreur

BESOIN ET PEUR D'APPRENDRE

Parfois, des problèmes plus graves se posent. Certaines expériences passées et douloureuses peuvent également être une source de résistance et de blocage face à des situations nouvelles.

La peur d'apprendre

L'élève humilié

GERER SON STRESS

La gestion du temps : voir particulièrement la partie concernant le stress : comment non pas l'éviter, mais atteindre son niveau optimal : celui qui permet de fonctionner harmonieusement avec sa personnalité et ses possibilités d'adaptation... Très utile !

(extrait du programme "Des méthodes pour apprendre", de R. Acquier. Voir le programme complet dans **Méthodologie universitaire**)

TOUS CAPABLES ! Chacun peut apprendre, à l'université comme en dehors.

Se représenter les expériences d'apprentissages extrascolaires déjà vécues permet de prendre conscience de son cheminement personnel, d'en observer et d'analyser les conditions de réussite ou d'échec, et de l'importance de relier sa motivation à un projet personnel.

RETROUVER CONFIANCE EN SES CAPACITES :

Les élèves en difficulté ont tendance à reproduire les fonctionnements qui les ont déjà menés à l'échec, et ont le sentiment de ne pas avoir d'emprise sur leur apprentissage. **Faute d'avoir appris à utiliser les stratégies d'apprentissage, à les faire varier selon la situation, et faute d'avoir trouvé par eux - même un bon moyen d'apprendre, ils se démobilisent, et perdent confiance en leur capacités et en leur pouvoir de contrôle**. Le concept d'éducabilité cognitive (voir La métacognition) se fonde sur le fait qu'il est possible de remédier à cet état fait.

Et pour clore ce paragraphe, méditer cette sage parole de Confucius :
"Celui qui aime à apprendre est bien près du savoir"

1.3. FACTEURS BIOLOGIQUES

MEMOIRE ET APPRENTISSAGE

L'apprentissage est une modification relativement permanente du comportement qui marque un gain de connaissance, de compréhension ou de compétence grâce aux souvenirs mémorisés.

La **mémoire** est donc essentielle à tout apprentissage puisqu'elle permet le **stockage** et le **rappel** des informations apprises. La mémoire est le fruit de cet apprentissage, la trace concrète qui en est conservée dans nos réseaux de neurones.

De plus, non seulement **la mémoire dépend de l'apprentissage, mais l'apprentissage dépend aussi de la mémoire**. En effet, les connaissances mémorisées constituent une trame sur laquelle viennent se greffer les nouvelles connaissances. Plus notre bagage de connaissance est grand, plus on pourra y greffer de nouvelles informations facilement.

Faute de mieux connaître le fonctionnement de notre mémoire (parce qu'il n'est généralement pas enseigné dans le système éducatif), on se trouve ses propres recettes pour apprendre, plus ou moins inconsciemment, plus ou moins efficacement. Il peut arriver que ces recettes soient fort dispendieuses en temps et en énergie, et parfois pour un résultat décevant... ce qui peut amener à une perte de confiance en soi et en ses capacités, à se démotiver, et à s'engager dans une spirale d'échec.
Nous avons reçu un cerveau extraordinaire, mais le mode d'emploi ne nous a pas été fourni ! Pour remédier à cette situation, nous vous proposons de découvrir et d'apprendre à mieux exploiter ces étonnantes capacités qui sont en nous tous.

1.3.1. LA MEMOIRE

Plus on mémorise, mieux on apprend, et plus on peut apprendre, c'est un effet qui va en s'amplifiant !

La mémoire est essentielle à l'apprentissage. Fort heureusement, nous ne sommes pas entièrement déterminés par nos prédispositions génétiques, car il n'y a pas une, mais des mémoires.

Tout d'abord, il faut distinguer celle dont on dispose à la naissance, qui donne plus ou moins de dispositions naturelles, de celle que l'on développe par entraînement : **on peut éduquer sa mémoire et l'élasticité de son cerveau par des exercices appropriés**. Bien entendu, c'est cette dernière qui sera l'objet de toutes nos attentions !

Tout apprentissage implique un changement, une transformation de soi. Ne serait-ce qu'au niveau biologique, des changements physiques se produisent dans le cerveau sous l'effet de nos expériences, des savoirs que nous acquérons (connexions entre les neurones, formation de nouvelles protéines), qui sont à la base de nos aptitudes mentales d'apprentissage, de mémorisation, de connaissance. **Plus les synapses** (connexions entre les neurones) **sont activées, plus elles sont efficaces pour transmettre et traiter l'information, et inversement, elles s'affaiblissent lorsqu'elles restent inutilisées**. Ainsi, plus on apprend, plus on sait, et plus on peut apprendre, n'est-ce pas réjouissant ?

Bien souvent, quand on rencontre des problèmes de mémorisation, ce n'est pas la capacité à mémoriser qui est en cause, mais la méthode utilisée pour le faire. Ainsi, il est utile de savoir comment fonctionne la mémoire pour mieux s'en servir, et d'acquérir les techniques qui permettent une mémorisation efficace et durable. Elle comporte trois étages, la mémoire sensorielle à très court terme, la mémoire à court terme ou mémoire de travail, et la mémoire à long terme. Pour cette dernière, son efficacité dépendra de la qualité du stockage de l'information, qui comporte deux opérations essentielles,

la structuration des informations, et surtout leur réactivation, qui permet l'ancrage profond des connaissances.
Sur ce sujet, nous vous proposons une lecture que nous qualifierons d'incontournable sur le site :
Unité de méthodologie du travail universitaire
Dans le plan qui figure à gauche de l'écran, cliquez sur "3. Les outils de l'apprentissage", puis sur "3.3. La mémoire" : ce paragraphe présente d'une manière claire, concise et très complète ce fonctionnement de la mémoire, et surtout des techniques et méthodes de travail indispensables pour développer la capacité de mémorisation.

Retenons ensuite les deux propriétés fondamentales de la mémoire :
- Notre mémoire est fondamentalement associative : on retient mieux lorsqu'on peut relier la nouvelle information à des connaissances déjà acquises et solidement ancrées dans notre mémoire. Et ce lien sera d'autant plus efficace qu'il a une signification pour nous. Donc prendre le temps de trouver ce lien peut être payant en bout de ligne.
- Et contrairement à l'image classique d'une vaste collection de données archivées, la plupart de nos souvenirs sont des reconstructions. En effet, les souvenirs n'étant pas stockées dans le cerveau comme des livres dans une bibliothèque, leur rappel exige à chaque fois une reconstruction à partir d'éléments épars dans différentes aires cérébrales.

La réalisation de cartes conceptuelles est une méthode qui favorise le stockage et le rappel des informations.

Nous verrons enfin que notre manière de mémoriser dépend de notre type perceptif et de notre type d'intelligence: nous percevons et intégrons de façon privilégiée certains types d'information. Connaître ses modes préférentiels permet de mieux les exploiter, d'adopter des stratégies qui favorisent la mémorisation parce qu'adaptées à nos caractéristiques personnelles, ou au contraire de développer ceux qui nous manquent, quand par exemple la situation ou un contenu d'apprentissage requiert de travailler sur un mode particulier qui n'est pas forcément le nôtre.

EN SAVOIR PLUS
- Unité de méthodologie du travail universitaire : dans le plan qui figure à gauche de l'écran, cliquez sur "3. Les outils de l'apprentissage", puis sur "3.3. La mémoire" : ce paragraphe présente d'une manière claire, concise et très complète ce fonctionnement de la mémoire, et surtout des techniques et méthodes de travail indispensables pour développer la capacité de mémorisation.
- Apprendre ? Retenir ? Comment ça marche ? : en BD, amusant et édifiant !
Comment fonctionne la mémoire, quelques principes, trucs et astuces pour apprendre et mémoriser.
Facilement abordable pour ceux qui ne maîtrisent pas complètement le français.
- LE CERVEAU A TOUS LES NIVEAUX : si vous souhaitez des informations scientifiques sur le fonctionnement du cerveau et de la mémoire, ce site développe le sujet en permettant une lecture à plusieurs niveaux d'organisation et d'explication, du plus général au plus pointu.
Pour la mémoire, cliquez sur le thème "Au cœur de la mémoire".
Nous vous proposons ci-dessous quelques liens qui en sont extraits :
Mémoire et apprentissage, sur la mémoire sensorielle, à court terme, à long terme et ses subdivisions (implicite/explicite)
Exercer sa mémoire contre l'oubli, vous pourrez également sur cette page cliquer sur le niveau "débutant", où il est question de l'importance du sommeil pour la mémorisation.

1.3.2. LE CERVEAU : deux hémisphères, trois cerveaux

Grâce aux travaux de Sperry, prix Nobel en 1981, on apprend que le cerveau possède deux hémisphères qui fonctionnent comme deux entités sensiblement différentes : le cerveau gauche (logique, analytique, rationnel) et le cerveau droit (intuitif, global, imaginatif).

- Unité de méthodologie du travail universitaire, à consulter absolument !
(Chapitre 3.4. Le cerveau : Mieux connaître le fonctionnement du cerveau pour mieux s’en servir).
- La réalisation de cartes conceptuelles est une méthode qui mobilise les deux hémisphères.
- une belle promenade sur le thème du cerveau droit, pour déborder le cadre de l'apprentissage,

1.3.3. LES TYPES PERCEPTIFS : visuel, auditif, kinesthésique

Le style perceptif est votre manière dominante, au niveau sensoriel, de percevoir et de mémoriser l'information, celle que vous allez privilégier pour mieux mémoriser, en y adaptant vos stratégies. Ainsi, par exemple, un visuel tirera le meilleur profit de la réalisation de schémas, graphiques ou de cartes conceptuelles, un kinesthésique retiendra mieux en marchant.
Le style perceptif ne prend en compte que cette dimension sensorielle, à la différence des styles ou profils d'apprentissage, que nous verrons dans le paragraphe suivant, qui sont eux multidimensionnels.
test en ligne du style perceptif

1.3.4. LES INTELLIGENCES MULTIPLES d'Howard Gardner

Mais d'abord qu'est-ce que l'intelligence ?

"*Intelligence se dit de fonctions remarquables par la diversité de leur aspect et l'inégalité de leur développement*." Le Grand Robert. Faut il par exemple distinguer l'intelligence humaine de l'intelligence animale ou naturelle dans des définitions séparées, ou proposer une définition qui rende compte et englobe la diversité de ses manifestations ?

La définition de l'intelligence pose donc problème.
Etymologiquement, intelligence vient du latin *intellegere* = comprendre, issu de *inter* = entre et *legere* = choisir.
Au sens strict et au sens large, c'est donc selon le Grand Robert l'ensemble des fonctions concernant la connaissance ou l'action, éclairée par la spéculation préalable.
Faculté de connaître et de comprendre, faculté d'abstraction, de conceptualisation, aptitude à s'adapter à des situations nouvelles et à résoudre des problèmes, capacité à apprendre, à interagir avec l'environnement, à créer et à produire des biens, elle implique en tous les cas l'utilisation des **capacités variées** du cerveau ainsi que les ressources qui sont à notre disposition.
Ne remarquez-vous pas que cette définition présente une étrange similitude avec les aptitudes nécessaires à l'apprentissage ?

Howard Gardner, professeur de psychologie cognitive à Harvard, a contesté la vision réductrice qui assimile l'intelligence à ce que mesure le QI, qui ne prend en compte que les intelligences logique et verbale, par ailleurs valorisées par l'enseignement traditionnel. En 1983, par sa théorie des Intelligences Multiples, il propose une vision élargie de notre potentiel humain, en émettant l'hypothèse que plusieurs types d'intelligences se combinent et interagissent en chacun de nous.
Ainsi, chacun possède un profil d’intelligence unique, qui résulte de cette combinaison, qu’il continue à développer pendant toute sa vie.
L’essence de cette théorie repose dans le respect des nombreuses différences individuelles et des multiples façons d’apprendre. Le but n'est pas de vous coller une étiquette, mais toujours de vous aider à augmenter votre efficacité par une meilleure connaissance de vous-même.
Les Intelligences Multiples vous aident à mieux connaître vos ressources, à faire ressortir vos forces, pour les mettre à profit pour continuer à apprendre, ainsi qu'à identifier celles qui vous manquent pour pouvoir les développer, si vous en éprouvez le besoin.

Si, suite au test, certaines intelligences ne semblent pas être une force ou un mode privilégié, ça ne veut pas dire que vous ne pouvez pas développer d'intérêt ou que vous n'avez pas de potentiel dans ce domaine.
En effet, divers facteurs peuvent faire que pour un temps, un individu peut ne pas aimer ou ne pas se sentir habile par rapport à une famille d'activités (tels qu'échecs antérieurs, confiance en soi trop basse, manque de valorisation de ces activités dans le milieu familial ou social, etc.).
L'intelligence logico-verbale n'est pas la seule à indiquer votre intelligence. Une intelligence interpersonnelle peut amener dans la vie d'aussi grands succès.
L'important est de retenir que **chacun possède un profil d'intelligence unique qu'il continue à développer pendant toute sa vie, qu'il utilise ce potentiel intellectuel d'une façon qui lui est propre, qu'enfin ce potentiel peut être développé et mis au service de l'apprentissage.**

La théorie d'Howard Gardner distingue huit intelligences :
- **l'intelligence verbale/linguistique**, généralement favorisée par l'enseignement scolaire, ce qui peut mettre en difficulté ceux chez qui elle est peu développée.
- **l'intelligence logico-mathématique**
- **l'intelligence visuelle/spatiale** utile en apprentissage en ce qu'elle peut faciliter la mémorisation et la résolution de problème (voir le paragraphe sur les cartes conceptuelles).
- **l'intelligence musicale/rythmique**, peut aider à percevoir les sons de la langue étrangère, au travail de l'oral.
- **l'intelligence interpersonnelle**
- **l'intelligence intrapersonnelle**, ou la capacité à avoir une bonne connaissance de soi-même : il va sans dire qu'elle concerne de près notre propos sur l'apprendre à apprendre! En effet, quand cette capacité est insuffisamment développée, on a du mal a prendre le contrôle de sa vie, de son apprentissage, on a du mal a tirer parti de nos expériences et à améliorer ce qui ne va pas, et on cherche des responsables extérieurs à ses échecs !
- **l'intelligence corporelle/kinesthésique**
- **l'intelligence naturaliste**

A l'origine au nombre de sept, l'intelligence naturaliste a été ajoutée plus tard. Une neuvième est envisagée**, l'intelligence spirituelle, ou existentialiste**, qui se définit par l'aptitude à se questionner sur le sens et l'origine des choses.

POUR EN SAVOIR PLUS
- Description des huit intelligences
- test en ligne de vos intelligences, résultat immédiat et automatique
- Sur le lien les intelligences multiples, vous trouverez une brève description de ces intelligences, avec pour chacune les éléments pour la reconnaître et les difficultés imputables à un développement insuffisant. En cliquant sur "Propositions d'activités", vous trouverez des exercices pratiques, à divers niveaux de maîtrise, pour favoriser le développement de chacune de ces intelligences.

POUR ALLER PLUS LOIN
Habeas emotum, petit plaidoyer pour l'intelligence émotionnelle
l'intelligence émotionnelle, définition de Wikipédia
Valeurs éducatives (typologie), en relation avec le schéma de Développement de la personne de DISCAS

1.4. LES PROFILS D'APPRENTISSAGE

Chacun a sa propre façon d'apprendre, c'est-à-dire différentes dispositions à recueillir et à traiter l'information selon un mode préférentiel. Ainsi, le profil d'apprentissage repère les régularités, les constantes chez un individu, et ce qui le rend différent des autres, les différences individuelles.

Selon les auteurs, et les nombreuses typologies existantes du profil d'apprentissage, différentes dimensions sont prises en compte pour établir ce profil. Ces dimensions relèvent de caractéristiques personnelles, quant au mode perceptif, au style cognitif, ou à des variables psychologiques, affectives, sociales, personnelles des individus.

Les avis des chercheurs divergent concernant l'origine et la permanence de ce profil, ou style, à savoir s'il est inné et invariable, ou acquis par la culture d'apprentissage et modifiable.

Nous préfèrerons envisager l'option de la possibilité de son évolution, du moins pour certaines dimensions, suivant une vision dynamique qui est de l'ordre des lois du vivant et de l'extrême malléabilité de notre cerveau. Tout comme on peut entraîner sa mémoire pour apprendre plus et plus vite, on peut entraîner l'élasticité de son cerveau, et ainsi engendrer et développer de nouveaux circuits selon les expériences que nous vivons. C'est de cette façon qu'un musicien, par ses exercices répétés au contact du son, entraîne et développe sa mémoire auditive.

De cette façon, loin d'enfermer les étudiants dans une étiquette, **la connaissance du profil d'apprentissage permet à chacun de mieux se connaître, d'utiliser à bon escient ses modes préférentiels pour être plus efficace, et de les remettre en question lorsque ceux-ci sont source de difficultés où mènent à l'échec**, afin de les faire évoluer. Lorsqu'on prend conscience de ses faiblesses, de ses manques, et de son pouvoir d'action, on peut y remédier plus facilement, par soi-même, ou en cherchant l'aide adaptée.

Enfin**, il n'y a pas un meilleur profil que les autres**. Si certains styles peuvent favoriser certaines acquisitions**, il importe d'abord d'avoir conscience des stratégies que nous utilisons et surtout d'être capable de les faire varier** quand elles ne mènent pas au résultat souhaité. Comme pour le profil, nous verrons qu'aucune stratégie n'est dans l'absolu meilleure qu'une autre : elle doit être adaptée à l'individu et à la situation d'apprentissage. C'est pourquoi il faudra mieux connaître celles que nous privilégions, et apprendre à les faire varier, pour disposer d'un plus large éventail.

En prenant conscience de ce que recouvre la notion de style d'apprentissage et de votre propre style, vous découvrez que vous pouvez cesser d'en être l'esclave, avoir une emprise sur votre comportement, et agir plutôt que de réagir, en prenant le contrôle de votre apprentissage pour en devenir véritablement l'acteur.

La prise de conscience ou la simple énonciation du style ne suffit cependant pas à provoquer le changement, car ce choix dépendra de l'implication de la personne à intégrer ce concept.

Décidément, ce n'est pas encore ici que vous trouverez des solutions toutes faites ! Si cela vous semble un peu trop abstrait, c'est **dans le chapitre suivant** que vous trouverez **des techniques et des outils pratiques** pour le passage à l'acte ! En attendant, vous préparerez utilement le terrain en partant à la découverte de votre propre mode d'accès à la connaissance, unique et privilégié, à partir duquel vous construisez, outre votre savoir, votre identité et votre personnalité. **Pour chacune des typologies du profil d'apprentissage, vous pourrez tester en ligne votre profil**. Nous avons répertorié pour vous quelques tests parmi les plus connus (et reconnus) au service de l'éducation, mais il existe bien d'autres tests de mesure de la personnalité, utilisés dans le monde de l'entreprise pour le recrutement, parfois pour certains controversés, mieux vaut le savoir !

POUR ALLER PLUS LOIN
Droit au respect du style d'apprentissage

1.4.1. KOLB : êtes-vous imaginatif, analytique, pratique ou dynamique ?

Le style d'apprentissage, brève présentation de la théorie de Kolb, et des quatre styles d'apprentissage qu'il propose: le divergent (l'imaginatif), l'assimilateur (l'analytique), le convergent (le pratique) et l'accommodateur (le dynamique).

Test du style d'apprentissage

1.4.2. ISALEM 97 : êtes-vous intuitif réflexif, intuitif pragmatique, méthodique réflexif, ou méthodique pragmatique ?

ISALEM 97, (**I**nventaire des **S**tyles d'**A**pprentissage du **L**aboratoire d'**E**nseignement **M**ultimédia) est un test pour découvrir son style préférentiel d'apprentissage, mis au point par l'équipe pluridisciplinaire du Laboratoire d'enseignement multimédia (LEM) de l'université de Liège. Il est basé sur la théorie de l'apprentissage expérientiel de Kolb et le learning-style inventory (LSI) du même auteur, mais utilise une terminologie différente. Il mentionne, pour chaque style, les points forts et les points faibles.
ISALEM 97

1.4.3. LE MBTI : quel est votre mode de fonctionnement spontané, introversion/extraversion, sensation/intuition, pensée/sentiment, ou jugement/perception ?

Le MBTI est directement issu de la théorie des types psychologiques de Carl Gustav Jung. Il s'agit de l'indicateur le plus utilisé au monde pour comprendre les différences de personnalité.
Il décrit nos modes de fonctionnement spontanés sur quatre dimensions principales :
- l'orientation de l'énergie, ce qui nous dynamise,
- les modes de perception, comment nous recueillons l'information,
- les critères de décision,
- les modalités d'organisation, comment nous aimons gérer l'espace et le temps

Tests en ligne, dérivés du MBTI :
- Monster.ca : un jeu questionnaire inspiré du Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)
- les Outils du Psy : test en ligne
(Attention : les questionnaires en ligne ne sont pas reconnus comme des tests officiels de psychométrie, alors restez prudents dans l'interprétation des résultats).

> POUR UN POINT DE VUE CRITIQUE
> Mieux se connaître, pour mieux comprendre et mieux apprendre est assurément une bonne chose. Mais vous risquez de rencontrer à nouveau ce type de tests à l'avenir, car ils sont également utilisés dans le monde de l'entreprise. Un sociologue, Stéphane Haefliger, dans un article paru dans le Monde Diplomatique, pose un regard critique : la tentation du "loft management"

1.4.4. CERVEAU DROIT - CERVEAU GAUCHE : le stratège, l'expert, le communicateur, l'organisateur

- Les deux hémisphères, cerveau gauche, cerveau droit, et les deux sous-parties limbique et corticale permettent de décrire quatre styles : "l'expert, le stratège, le communicateur et l'organisateur."
Brève description, préférences, manques :
nous sommes très différents d'un point de vue cérébral

- Description plus détaillée, petits tests (cortical, limbique, reptilien et référence aux quatre styles d'apprenant définis par Herrmann : l'expert, le stratège, le communicateur et l'organisateur) de Marie-

Joseph Chalvin (méthode Herrmann, fondée sur le fonctionnement cérébral décrit par les neuro-biologistes et neuro-physiologistes)
"Découvrez vos propres façons d'apprendre"

- Profils d'apprentissage et représentations dans l'apprentissage des langues en environnement multimédia, par Joseph Rezeau
La lecture de cet article est assez difficile, de même l'utilisation du questionnaire pour connaître votre profil. Le croisement de plusieurs styles et profils nous est apparu intéressant (visuel/auditif, analytique/globalisant, dépendant/indépendant, extraverti/timide, perfectionniste/réaliste).
Quelques remarques de cet auteur :
"1. La timidité est un sérieux handicap pour l'apprentissage d'une langue.
2. Une trop grande dépendance est néfaste.
3. Un profil auditif est préférable à un profil visuel, surtout si les objectifs de l'apprenant incluent l'oral.
4. Il vaut mieux être réaliste que perfectionniste.
5. Enfin, une attitude globalisante est préférable à une attitude analytique à condition qu'elle ne mène pas l'apprenant à se contenter systématiquement de l'à-peu-près."

1.4.5. PROFILS ET STRATEGIES

Aucun profil, aucune stratégie n'est dans l'absolu meilleure qu'une autre. Les stratégies doivent être reliées à la fois aux caractéristiques cognitives de l'individu, et à la situation d'apprentissage. Les échecs proviennent plus souvent non pas de l'incapacité à utiliser une stratégie, mais de l'incapacité à faire varier les stratégies, selon la nature du problème à résoudre. Une connaissance des styles et des stratégies offre à l'apprenant un plus large répertoire, permettant un choix éclairé et mieux approprié à la situation, et donc une meilleure efficacité.

" La majorité des chercheurs travaillant sur les stratégies d'apprentissage s'entendent sur le fait que des facteurs individuels, tels que la motivation, l'aptitude, les styles d'apprentissage peuvent influencer le choix de certaines stratégies et faire la différence entre apprenants efficaces et moins efficaces. [...]
les apprenants moins efficaces, qui souvent manquent de certaines connaissances préalables pour résoudre leurs problèmes d'apprentissage, doivent apprendre à utiliser des stratégies. En effet, ceux qui possèdent les connaissances préalables n'ont qu'à les activer lors d'une tâche d'apprentissage. Pour les autres, l'utilisation de stratégies devrait fournir un ensemble d'outils adaptables, transférables, susceptibles de permettre d'apprendre à apprendre tout en résolvant les problèmes soulevés par la vie scolaire et quotidienne." Extrait de "Analyse de données en apprentissage d'une L2 en situation d'autonomie dans un environnement multimédia", par Lise Duquette.

POUR ALLER PLUS LOIN
- Article de M. Bourassa, Université d'Ottawa, un article scientifique sur les outils de mesure des styles dans une approche historique des principales typologies, à la lumière des apports de la neuropsychologie. Complexe, mais passionnant !

- A l'attention des perfectionnistes, à podcaster ou à lire :
Une émission de France Inter, Café Bazard du 8 mai 2006, avait pour invité Frédéric FANGET pour son livre *Toujours mieux!* Ed. Odile Jacob
4ème de couverture:
"Se dépasser, faire « toujours mieux », le perfectionnisme est un puissant moteur de réussite. Or, parfois, vos exigences de perfection sont très élevées, vous vous retrouvez alors saisi par le doute, l'obsession du détail, la peur de l'erreur... Le risque est que vous n'arriviez plus à rien faire du tout. Frédéric Fanget vous propose une véritable thérapie du perfectionnisme. Voici des conseils simples à appliquer dans votre vie quotidienne pour mieux vous consacrer à vos vrais objectifs de vie, vivre aussi pour le plaisir et devenir enfin vous-même : un perfectionniste heureux.
L'auteur s'appuie à la fois sur les travaux scientifiques les plus récents et sur son expérience de psychothérapeute."

2. SAVOIR REFLECHIR : pour réguler l'action

***"Quelqu'un qui ne sait pas, mais qui sait qu'il ne sait pas,
sait plus que quelqu'un qui sait mais ne sait pas qu'il sait."***

Nous avons vu l'importance du rôle actif de l'apprenant dans la construction des connaissances. S'il se doit d'être actif, **il doit également être constamment conscient de ce qui se passe à l'intérieur et à l'extérieur de lui.**

Nous avons abordé dans la première partie ce qu'il convenait de savoir sur soi-même et sur le processus d'apprentissage pour engager l'action. Il convient maintenant d'apprendre à réguler cette action, à gérer activement (et efficacement !) la dimension cognitive de notre démarche. "***La psychologie cognitive considère que l'apprentissage est fondamentalement l'acquisition d'un répertoire de stratégies cognitives et métacognitives***", selon Jacques Tardif.
Si leur rôle déterminant a été montré dans la réussite académique, elles n'ont pas toujours été suffisamment développées, même chez les étudiants arrivant à un niveau universitaire, que ce soit naturellement, avec l'expérience, ou par le système éducatif. Fort heureusement, elles peuvent être apprises !

Les stratégies cognitives sont les procédures, les techniques utilisées pour réussir une tâche, tandis que les stratégies métacognitives comportent un double aspect, la connaissance de ces stratégies, et leur contrôle, la régulation de leur utilisation effective.
Autrement dit, **la métacognition consiste à réfléchir sur sa propre façon de penser, d'agir et d'apprendre, d'en évaluer l'efficacité, pour l'améliorer.**

Aussi, il faut savoir que la métacognition joue un rôle crucial dans l'acquisition des connaissances, plus particulièrement encore dans un contexte d'apprentissage avec les nouvelles technologies, ainsi que pour le développement de l'autonomie.

La connaissance de ces stratégies et de leur contrôle est l'objet de ce chapitre.

POUR EN SAVOIR PLUS
Stratégies, autonomie et NTIC, par L. Duquette et D. Renié (1998)

2.1. STRATEGIES COGNITIVES

Si, selon l'approche cognitive, l'apprentissage est essentiellement un processus de traitement de l'information**, les stratégies cognitives sont des connaissances qui permettent le traitement adéquat des informations**, leur mise en relation, leur intégration en mémoire, ce sont les procédures utilisées pour réussir une tâche (par exemple utiliser un procédé mnémotechnique pour mémoriser un mot, une règle).

Vous trouverez donc ici tout un éventail de stratégies, de techniques et méthodes de travail, pour développer votre compétence de traitement de l'information : recherche documentaire, utilisation de mots-clés, prise de notes, élaboration de fiches documentaires et bibliographiques, techniques de résumé (différents types), élaboration de plan, communication de l'information, outils spécifiques à l'utilisation des nouvelles technologies... bref un apprentissage méthodologique relativement complet !

2.1.1. METHODOLOGIE UNIVERSITAIRE

Unité de méthodologie du travail universitaire, à consulter absolument ! Ce site constitue un bon résumé de ce qu'il faut savoir pour travailler efficacement, et propose de nombreuses techniques d'apprentissage. La gestion du temps, la mémoire, le cerveau, l'écoute, la lecture, le traitement de l'information (la prise de note, le plan, le résumé), l'expression écrite et orale, en passant par l'alimentation ou le trac...presque tout y est !

Des méthodes pour apprendre : **indispensable !**
Ce programme de cours permet d'acquérir des techniques et méthodes de base pour travailler plus efficacement, et faire face aux situations difficiles auxquelles l'étudiant est confronté quotidiennement, et pour lesquels il n'est pas formé et peu entraîné.
(5 vidéo-cours de 52 mn chacun, de Régine Acquier, produits par les universités Montpellier 1 et Nancy 2)

Première partie : Les outils de base de l'action efficace.
N°1 : Des outils pour s'organiser : un lien plus que fortement recommandé !

Deuxième partie : Les méthodes de base indispensables à l'étude efficace
N°2 : La prise de notes et son exploitation
N°3 : La gestion du temps : incontournable !!

Troisième partie : Les pratiques de base liées au savoir-être efficace
N°4 : Travailler en groupe
N°5 : S'organiser pour communiquer

Apprendre ? Retenir ? Comment ça marche ? : en BD, amusant et édifiant !
Perspective historique des théories de l'apprentissage, fonctionnement de la mémoire, plus quelques principes, trucs et astuces pour apprendre et mémoriser.
Facilement abordable pour ceux qui ne maîtrisent pas complètement le français.

2.1.2. METHODOLOGIE DOCUMENTAIRE

Tout ce qu'il faut savoir pour apprendre à chercher efficacement dans la profusion offerte par la toile, éviter de s'y perdre, et organiser et traiter au mieux les informations recueillies.

- Cerise, tutoriel de recherche documentaire
- Guide de Recherche méthodologique, Université de Rennes 2, bien détaillé
- Unité de méthodologie du travail universitaire, voir le Chapitre 5. Traiter l'information (Prise de note, résumer et synthétiser)
- **Infosphère**, pour apprendre la recherche documentaire.
Ce tutoriel a pour objectif de développer les habiletés de base nécessaires à l'étudiant pour la méthodologie de la recherche documentaire. Décliné en modules indépendants, le logiciel permet de naviguer au sein des compétences à acquérir (Définir ses besoins. Préparer sa recherche. Choisir le type de documents approprié. Repérer des documents. Localiser ces documents. Évaluer la documentation recueillie. Citer ses sources.)
- Pour un cyberespace d'apprentissage
Cybermythes et cyberpeurs, en guise de petite introduction, suivi de "Mutation documentaire et mutation de l'agir apprenant", qui présente quelques outils cognitifs et techniques spécifiques pour naviguer dans le cyberspace sans se noyer ! Très instructif, cet article assez bref explique clairement et de façon imagée comment faire du multimédia un outil de construction des connaissances, par Séraphin Alava
- Savoir utiliser des mots-clés : apprendre à utiliser des mots-clés pour la recherche sur Internet : TRES UTILE !

2.1.3. APPRENDRE UNE LANGUE

- Modifier ses représentations (une langue n'est-elle qu'un ensemble de règles de grammaire et un lexique à acquérir ?)

- Identifier ses besoins et déterminer les niveaux de compétences visés :
a) Compétences grammaticales (habileté à produire et comprendre des énoncés d'une langue corrects sur les plans syntaxique, lexical et phonologique),
b) Compétences sociolinguistiques (habileté à utiliser le langage de façon appropriée dans un contexte socioculturel donné),
c) Compétences communicatives (habileté à transmettre efficacement une information à un auditeur, y compris l'habileté à utiliser des stratégies de communication pour résoudre les problèmes qui surgissent au cours du processus - manque de connaissances, oublis,...).

- Se fixer des objectifs précis et concrets
(Entretien d'orientation proposé par D. Toffoli)
Que voulez-vous être capable de faire en L2 ? (Objectifs concrets, liés à la situation personnelle)
Qu'est-ce que cela vous apportera (finalité, institutionnelle, professionnelle ou personnelle)
Comment saurez vous que vous avez atteint vos objectifs ?
Où, quand et avec qui voulez-vous l'obtenir ?
De quelles ressources (internes) disposez vous qui peuvent vous aider ? (capacité, motivation, expériences antérieures d'apprentissage)
Qu'est-ce qui jusqu'ici vous a empêché d'atteindre vos objectifs en L2 ? (contraintes)
Que faut-il faire maintenant ? (déclencheur, négociation de parcours)

POUR EN SAVOIR PLUS
Quelques conseils pour l'apprentissage d'une langue en autonomie, ici l'anglais, mais cela reste valable bien sûr pour les autres langues !

2.1.3.1. PARFAIRE SON FRANCAIS

- Travaux dirigés de français (littéraire), très complet et très instructif. Des explications limpides, des exercices d'application. Pour améliorer sa culture...

- Comment écrire un rapport en français
Par le Centre Collégial de Développement de Matériel Didactique, les « programmes d'exercices » du CCDMD se présentent sous forme de documents PDF. Les **stratégies d'autocorrection** s'adressent à ceux et celles qui veulent revoir leurs textes AVANT de les remettre à leur enseignant.

- un site complet pour améliorer son français : à consulter !

-http://www.cce.umontreal.ca/ : la rubrique « La boîte à outils » se révèle particulièrement utile pour l’apprentissage de la langue. On y trouve des explications riches et des exercices pertinents en vocabulaire, en grammaire et en rédaction de texte. Les principales difficultés de la langue sont traitées dans des capsules linguistiques, auxquelles s’ajouteront graduellement les fameuses *Observations grammaticales et terminologiques* de Madeleine Sauvé

2.1.3.2. DIFFERENCIER L'APPRENTISSAGE DES 4 APTITUDES (écrit/oral, expression/production)

Pourquoi ? Réponse sur L'apprentissage différencié des quatres aptitudes par Francis Carton
La compréhension orale : un processus et un comportement, par M.J. Gremmo et H. Holec

2.1.4. COMPETENCES TRANSVERSALES

Taxonomie de Discas des 18 processus affectifs et cognitifs auxquels recourt l'élève dans ses divers apprentissages, dans une approche par compétences. Pour chacun, définition, critère d'évaluation, activités les favorisant... Pour s'outiller pour agir !
Voir aussi le Profil de compétence, tableau-synthèse de 7 compétences transversales, à mettre en lien avec la taxonomie.

2.1.5. APPRENDRE AVEC LES NTIC

(NTIC = nouvelles technologies de l'information et de la communication)

HYPERMEDIA ET CONNAISSANCE
L'utilisation des nouvelles technologies bouleverse en profondeur notre rapport à l'information, au savoir, à la connaissance. Ses avantages en matière d'éducation ne sont plus à démontrer, à condition de connaître et de maîtriser les techniques adaptées qu'imposent la spécificité de ce média.

Pour en tirer le meilleur profit, il importe, après s'être familiarisé avec l'outil :
- de **savoir d'abord ce que l'on cherche**.

- **de ne pas confondre information et connaissance**. Avoir lu ne suffit pas (on retient 10% de ce qu'on lit), il faut s'engager dans une véritable construction du savoir, en traitant et transformant l'information.
(Pour ces deux points, nous vous renvoyons au chapitre Méthodologie documentaire)
- de **varier les supports, les ressources, le type d'activités et les stratégies d'apprentissage**.
Tirer profit des avantages offerts par le support multimédia : de répéter à l'infini, de tâtonner et de procéder par essai-erreur, de travailler à sa façon, à son rythme, selon ses besoins et les lacunes à combler, sans être exposé au regards des pairs ou des enseignants, pouvoir prendre le temps de faire des aller-retour entre action et réflexion (métacognition), tenir votre carnet de bord pour garder la trace de votre réflexion, pour analyser votre progression ou vos difficultés, collaborer, partager ses connaissances sur un forum, apprendre en tandem...
Et compenser les points faibles du multimédia par d'autres ressources, comme par exemple travailler l'utilisation naturelle de la langue en situation authentique avec des natifs.
- enfin, après ce travail et cette réflexion individuels, ne pas hésiter à aller chercher les réponses aux questions que vous n'avez pas pu résoudre seul auprès des tuteurs et des enseignants.

POUR EN SAVOIR PLUS
NTIC et apprentissage : Jacques Tardif présente les principaux avantages et inconvénients des nouvelles technologies, et la pédagogie qui doit en résulter.
Hypertextes et hypermédia (définition, histoire, perspective, nature, propriétés, applications)
"Un autre rôle pour les enseignants", Monique Linard y décrit brièvement et de manière fort pertinente le bouleversement que les TIC suscitent dans notre accès à la connaissance.
Elle a développé ce thème dans de nombreux autres articles, de lecture moins aisée, notamment pour qui ne maîtrise pas encore suffisamment le français.

FORMATIONS A L'UTILISATION D'INTERNET

- Portices, du traitement de texte à l'écriture multimédia, ce module de formation aux Technologies d'Information et de Communication a été créé par B. Dimet de l'université Paris Dauphine. Ce site propose différentes entrées, dont une par rapport au Référentiel européen C2i.
- c2imes.org, un ensemble de modules de formation multimédia, correspondant aux contenus des 9 domaines de compétences du référentiel C2i (Certification Informatique et Internet)
- TRES UTILE ! apprendre à utiliser des mots-clés pour la recherche sur Internet :
Savoir utiliser des mots-clés
- Pour un cyberespace d'apprentissage
Cybermythes et cyberpeurs, en guise de petite introduction, suivi de "Mutation documentaire et mutation de l'agir apprenant", qui présente quelques outils cognitifs et techniques spécifiques pour naviguer dans le cyberspace sans se noyer ! Très instructif, cet article assez bref explique clairement et de façon imagée comment faire du multimédia un outil de construction des connaissances, par Séraphin Alava
- Educnet : auto-formation Internet, guides pratiques (nombreux liens pour s'initier (contient tests et autoformation), rechercher, communiquer, créer, connaître les logiciels libres)
http://www.educnet.education.fr/guide/default.htm
- La sélection de sites Web de L'Ecole Normale Supérieure de Cachan : outils de recherche et apprentissage de l'Internet, serveurs, institutions, grands organismes, divers, vie pratique :
http://www.bibli.ens-cachan.fr/WEB/Liensweb/Liensweb.htm
- Apprentissage Internet : comparaison des moteurs de recherche, annuaires, recherche géographique, langages html, xml, normes, vocabulaire, organismes relatifs à Internet
http://www.bibli.ens-cachan.fr/WEB/Liensweb/internet.htm
- http://ungi.hautesavoie.net/fr_ungi2.htm
Formation et initiation à Internet - (Gilles Maire. France)
- Pour aider à rédiger des textes pour l'écran cathodique et de fournir les procédés de base de la rédaction Web. Comme l'une des caractéristiques affichées de l'écriture Web est la concision, les enseignants trouveront utiles les théories et les procédés qui sont exposés à la rubrique « Rédaction Web ». La section « Qualité du français » présente différentes fautes à corriger en orthographe, en grammaire et en terminologie, de même que quelques conseils typographiques et deux jeux linguistiques fort amusants.
http://www.cortexte.com/

2.2. STRATEGIES METACOGNITIVES : la connaissance sur la connaissance.

"La métacognition réfère à la connaissance ainsi qu'au contrôle que le sujet a sur lui-même et sur ses stratégies cognitives." Jacques Tardif

Tout est dit ! En pratique, il s'agira de faire, puis de se regarder faire, d'avoir un regard, un questionnement rétroactif sur son action, de l'évaluer, de l'expliciter, dans le but de l'améliorer.

Les stratégies métacognitives référent :
- d'une part aux **connaissances sur les stratégies cognitives**, et les conditions dans lesquelles elles peuvent être employées et être efficaces (connaissances métacognitives)
- d'autre part à la **surveillance, le contrôle et l'autorégulation de l'utilisation effective de ces stratégies** (habiletés métacognitives).

La connaissance de soi est, selon Flavell, une composante aussi importante de la métacognition que la connaissance sur les tâches et stratégies cognitives. En effet, elle implique la connaissance de ses points forts et de ses points faibles et leur prise en compte dans le choix des stratégies à mettre en oeuvre.
Dans le même ordre d'idée, Jacques Tardif souligne le double aspect du **contrôle métacognitif**, qui suppose :
- la **gestion active de ses processus cognitifs**
- **la gestion active de soi comme apprenant**, de son engagement affectif, par la perception des buts, de la valeur, de contrôle possible sur la réussite de la tâche, et par la connaissance des facteurs personnels qui conduisent à la réussite ou à l'échec.

Autrement dit, **la métacognition consiste à réfléchir sur sa façon d'agir et d'apprendre, d'évaluer son efficacité, pour adopter une stratégie réparatrice et l'améliorer. Aussi, la régulation métacognitive passe par la prise de conscience, puis la capacité d'expliciter et d'extérioriser ce ressenti.**

Dans la pratique, cela consiste à se décentrer, à prendre de la distance par rapport à la tâche réalisée, la nouvelle acquisition, ou la difficulté qui s'est présentée. Il s'agit de **s'observer le plus objectivement possible**, comme si l'on observait quelqu'un d'autre, afin de **percevoir** ce que l'on a fait, les stratégies que l'on a utilisées dans cette situation d'apprentissage. Il s'agira ensuite d'essayer de **comprendre** le pourquoi de ces choix, de ces actions ou réactions, d' identifier les processus mentaux mis en oeuvre, d'en apprécier la pertinence, de les **évaluer**, et enfin de voir s'il est possible ou nécessaire de procéder autrement.
Le but est de prendre conscience des liens entre le cheminement adopté et les résultats obtenus, d'identifier et de découvrir par soi-même les erreurs, les raisonnements qui y ont conduit et les solutions possibles.
La technique de résolution de problème fait appel et favorise la métacognition (voir liens ci-dessous).
La métacognition est une prise de conscience, qu'il importe de verbaliser, de pouvoir expliciter. Plusieurs techniques favorisent cette extériorisation, comme de penser à haute voix au fur et à mesure que l'on agit, d'utiliser le carnet de bord en tant qu'écrit réflexif (et pas seulement aide-mémoire), ou d'échanger avec d'autres apprenants, en s'expliquant les uns aux autres les stratégies employées.
Pour conclure, constatant l'importance de la métacognition dans l'apprentissage et dans la réussite académique, le concept d'éducabilité cognitive pose la possibilité de son développement :
" *Parler d'éducabilité cognitive, c'est assumer l'idée que l'individu ne fonctionne pas à son niveau maximum, que pour des raisons liées à son histoire (biologique, affective, sociale, économique, culturelle...), le développement de ses compétences cognitives n'a pas été optimal et qu'il est possible, par un traitement approprié, de remédier à cet état de fait* ".
A. Moal (1987)
Ainsi, en tant que processus conscient, la métacognition peut être expliquée, apprise et développée par la pratique des stratégies cognitives et métacognitives. A vous de jouer !!

POUR EN SAVOIR PLUS
La métacognition, pour tout savoir sur ce concept.
La métacognition 2, quelques définitions.

VOIR OU REVOIR SUR CE SITE, ce qui lié à la métacognition ou qui la favorise :
Chapitre 1. Se connaître soi-même
Les perceptions, l'auto-efficacité, La motivation, La mémoire, Le cerveau : l'ancrage des connaissances
Chapitre 2. Savoir réfléchir
Les stratégies cognitives, Le carnet de bord, Les cartes de connaissances

2.2.1. AUTOREGULATION

Nous l'entendrons ici au sens que lui a donné Bandura dans sa théorie de l'apprentissage social.

Cette théorie insiste sur le rôle des processus autorégulateurs, qui fait de nous des agents actifs (ou proactifs) de notre comportement, de notre changement, par notre capacité à nous diriger nous-même, par le choix et la marge de liberté que nous avons des scénarios et réponses possibles aux stimuli de l'environnement.

Nous ne sommes pas entièrement déterminés par nos facteurs biologiques ou psychologiques, nous pouvons avoir une influence sur notre motivation, anticiper les conséquences de nos actions, et donc décider, diriger notre comportement. Nous ne sommes pas non plus totalement déterminés par notre environnement, par le contexte social, car nous pouvons faire des choix, être proactifs, c'est-à-dire agent de son propre développement.

“ Toute action comporte parmi ses déterminants, les influences produites par le sujet lui-même ”(Bandura, 1980).

Les faits sont ce qu'ils sont, le sens qu'on leur donne peut nous amener à reconsidérer notre vision du monde, la perception de notre passé et de notre avenir, notre interprétation du contexte, et créer de nouveaux possibles. Cela ne nie pas le poids des circonstances sociales, mais en relativise la portée, car nos croyances, nos aspirations, nos convictions nous laissent une liberté d'action.

“ La nature humaine est en partie gouvernée par le choix que l’on fait des valeurs et des normes d’évaluation personnelle. **C’est cette ressource interne d’orientation et de guidage qui donne aux individus un sens à leur vie et c’est de là également que découle la satisfaction de ce qu’ils font** ”.

Ainsi, devant une difficulté, plutôt que de chercher "à qui la faute" (et généralement à l'extérieur), mieux vaut chercher ce que l'on peut faire soi, faire le tour des ressources et des moyens dont on dispose, et de l'aide que l’on peut trouver.

VOIR AUSSI
- quiz : êtes vous proactif ?
- Les régulations métacognitives , dans La métacognition et/ou La métacognition 2
- Dans "Autoformation, éthique et technologies : enjeux et paradoxes de l'autonomie" par Monique Linard, aux paragraphes 8 et 9, une vision beaucoup plus complète (et complexe!!) du concept d'autorégulation.

2.2.2. GERER SON TEMPS

Pour apprendre il faut du temps, beaucoup de temps.
Il faut savoir laisser le temps au temps, prendre son temps, mais malheureusement les rythmes imposés dans le milieu éducatif ne sont pas toujours en accord avec nos rythmes personnels. Raison de plus pour gérer au mieux celui dont on dispose !
Aussi, il faudra parfois savoir perdre du temps pour en gagner ensuite. Lire attentivement les consignes, ou le sujet d'un devoir, par exemple. Ou encore prendre le temps d'un regard rétroactif sur son action, rédiger son carnet de bord, pour ne pas répéter indéfiniment les mêmes erreurs. Ou enfin prendre le temps de prendre connaissance de ce site, pour découvrir les meilleurs moyens d'apprendre et augmenter son efficacité, pour ne pas travailler plus mais mieux !

POUR EN SAVOIR PLUS
La gestion du temps : INDISPENSABLE !!
(extrait du programme "Des méthodes pour apprendre", de R. Acquier. Voir le programme complet dans **Méthodologie universitaire**)
Unité de méthodologie du travail universitaire, voir Chapitre 2. Organisation et gestion du temps, à court et long terme , et organisation du travail intellectuel. Voir aussi, éventuellement, Chapitre 1. Connaissance de l'université, pour prévoir et planifier son cursus universitaire et son projet professionnel.

2.2.3. UTILISER LES CARTES DE CONNAISSANCE

La carte conceptuelle est une représentation visuelle de la pensée, de la structure cognitive. Elle a été modélisée par Tony Buzan, expert de la recherche sur le cerveau. La présentation en arborescence de la page d'accueil de ce site s'en inspire On la retrouve sous des appellations diverses, telles que mindmap, carte de connaissance, carte sémantique, carte heuristique...
Elle nous intéresse particulièrement en ce qu'elle **facilite l'apprentissage**, et constitue un excellent **moyen pour apprendre à apprendre**, et **pour développer les habiletés métacognitives**, en ce qu'elle permet de synthétiser des réflexions complexes.
Comment ? Selon son créateur, en mobilisant les deux hémisphères du cerveau et en les faisant travailler conjointement, elle permet de démultiplier les facultés cérébrales, en augmentant les probabilités de rappel. Elle permet de structurer et de relier rapidement un grand nombre d'informations : elle facilite leur traitement en soulageant la mémoire de travail, et **favorise la structuration, et donc l'assimilation et la mémorisation à long terme, et le rappel.**
Son efficacité est fondée sur le fait que l'image est plus parlante pour l'esprit, car le cerveau conçoit d'abord ses pensées en images, aussi abstraites soient-elles, avant de les convertir en mots.
Elle permet d'améliorer la mémoire, la concentration et la créativité, et rencontre de nombreuses applications concrètes : prise et création de notes, résumé, préparation d'un exposé oral, résolution de problème et prise de décision, appropriation de concepts difficiles, structuration de la mémoire à long terme, diminution du stress.

POUR EN SAVOIR PLUS
Avantages pour l'apprentissage de la construction de cartes de connaissances, lien sur le chapitre Potentiel pédagogique, mais vous trouverez aussi dans ce dossier complet qui leur est consacré sur profetic.org. beaucoup d'autres informations utiles : Définition, Logiciels, Modèles, Canevas, Outils, ou Ce qu'en dit la recherche...
Réaliser une carte conceptuelle, petit guide méthodologique. Plutôt bref !
Sur le site les intelligences multiples au secondaire, découvrez le diaporama qui présente les avantages de la carte conceptuelle selon Tony Buzan, en cliquant sur "Section enseignant", puis "Outil", puis "Carte conceptuelle"
http://www.petillant.com/, un site bien touffu !!

2.2.4. LE CARNET DE BORD

Le carnet de bord est une fonctionnalité très utile que vous propose le CRL. Son intérêt est double :
- pour **garder la mémoire de votre travail** au fil du temps, de ses principales étapes, il rend compte de votre progression, de vos interrogations, de vos tâtonnements et difficultés

- pour **communiquer avec les enseignants ou tuteurs**, qui peuvent vous apporter un suivi, un conseil personnalisé. Il facilite les échanges lors d'entretiens de remédiation, en ce qu'il permet une vue d'ensemble de votre démarche.
Nous vous incitons fortement à le rédiger, car **il contribue à développer vos capacités métacognitives**, essentielles à l'efficacité de l'apprentissage.

Voici quelques conseils sur ce qu'il peut contenir afin de vous servir idéalement :
- Notez-y au fur et à mesure tout ce qui peut relater le processus d'apprentissage (objectifs, tâches, activités réalisées, support choisi, par rapport à quel but, pour quel résultat attendu, résultats obtenus, difficultés rencontrées, solutions trouvées ...)
- faites-en un écrit réflexif, un outil de métacognition et de réflexion sur vous-même. Réfléchissez à comment vous réfléchissez, aux stratégies que vous mettez en oeuvre, à leur validité par rapport au résultat souhaité. Cherchez le pourquoi des échecs comme des réussites, cherchez comment vous pouvez tirer profit de l'erreur...
- faites régulièrement un bilan des savoirs que vous avez acquis, des démarches mobilisées.
- Le carnet de bord peut aussi être un aide-mémoire de vos recherches documentaires, des ressources les plus pertinentes, et un agenda pour organiser et planifier votre travail.

Nous vous suggérons ci-dessous quelques questions que vous pouvez vous poser :
Par où avez-vous commencé ? Avez vous défini vos objectifs avant de commencer ? Les avez -vous décomposée en sous-objectifs à moyens terme, à court terme ?
Quels points souhaitez-vous améliorer (lecture, écriture, expression ou compréhension orale, grammaire, vocabulaire...) ?
Y a-t-il des sujets particuliers sur lesquels vous avez à travailler ?
Quels ressources (internes et externes), quelles activités allez-vous choisir ? Pour quelles raisons ?
Comment évaluer votre travail ? A chaque séance, notez dans votre carnet de bord le domaine travaillé (oral, écrit, grammaire...), la durée de travail, la ressource utilisée et le contenu travaillé, puis notez de 0 à 5 son degré d'utilité par rapport à vos objectifs.
Les résultats obtenus sont-ils à la hauteur des résultats attendus ? Pourquoi ?
Quels problèmes avez-vous rencontrés ? Pourquoi avez vous renoncé à ...?
Avez vous eu besoin d'aide ? L'avez-vous trouvée ? Où ?
Conservez-vous des information ? Selon quelles stratégies ? Quelle technique avez-vous mise au point (couper / coller, prise de notes...) ? Pouvez vous l'améliorer ?
Ces questions ne sont pas exhaustives et tous les éléments qui permettent de rendre "objective" votre recherche sont intéressants à noter.

3. CONSTITUER UN RESEAU : les interactions

"***Apprendre c'est d'abord agir et interagir avec son environnement, et pour les humains, dans un milieu social et culturel qui en donne les motifs, les raisons et les moyens***"
Nicole Poteaux

L'un des buts de l'éducation est la culture, celui de l'apprentissage d'une langue est la communication, et le langage ne prend sens qu'au sein de l'interaction avec autrui.
La construction d'un savoir, bien que personnelle, s'effectue nécessairement dans un cadre social.

" ***La vraie direction du développement de la pensée ne va pas de l'individuel au social, mais du social à l'individuel*** ".Vigotski, cité par Schneuwly et Bronckart (1985)

Le modèle constructiviste a mis en lumière l'importance de l'interaction dans l'apprentissage.
Piaget l'a décrit comme le fruit de l'interaction entre le sujet et son environnement, tandis que Vigotski et Bruner, dans le courant de l'apprentissage social, considèrent que les interactions sociales sont primordiales dans l'apprentissage.

Viygotski prétend que le langage sert d'outil d'appropriation, tant du point de vue de l'attribution de sens, que du point de vue du développement de fonctions cognitives. Il a défini la "zone proximale de développement" en tant qu'écart entre ce qu'un individu est capable de réaliser intellectuellement à un moment de son parcours et ce qu'il serait en mesure de réaliser avec la médiation d'autrui. Bruner a introduit la notion d' "*étayage*" qui permet l'apprentissage par la découverte. Il fait de la médiation humaine un élément déterminant, et pose la nécessité de l'échange verbal pour extérioriser les processus mentaux.
Tous deux inscrivent le développement du langage dans son fonctionnement social. La prise en compte de sa dimension de communication est essentielle à l'apprentissage d'une langue.

L'interaction est donc avec l'action le moteur essentiel de nos processus psychiques. C'est l'interaction sociale qui permet d'accéder au sens, à l'abstraction, aux plans symbolique et conceptuel.

L'interaction est aussi une condition indispensable pour donner sens et motivation à poursuivre l'effort d'apprendre : le dispositif doit proposer un environnement humain et technique favorable à l'activité d'apprendre, compétent, bienveillant.

L'apprentissage par observation/imitation, qui apparaît très tôt chez l'enfant, est à la base de l'apprentissage social, dont Bandura (1980) est l'un des théoriciens :" *La théorie de l'apprentissage social tente d'expliquer le comportement humain en termes d'interactions continues entre les déterminants cognitifs, comportementaux et environnementaux. C'est dans le processus du déterminisme réciproque, que réside la possibilité pour les individus d'influencer leur propre destinée ainsi que les limites de l'autodirection. Une telle conception du fonctionnement humain ne fixe pas les individus dans des rôles d'objets dénués de tout pouvoir et entièrement à la merci des forces de l'environnement non plus qu'elle les établisse comme des agents libres qui peuvent déterminer entièrement leur propre devenir. Les individus et leur environnement sont des déterminants l'un de l'autre* ". Cette théorie insiste sur le rôle des processus autorégulateurs, qui fait de nous des agents actifs (ou proactifs) de notre comportement, de notre changement, par notre capacité à nous diriger nous-même, par le choix et la marge de liberté que nous avons des scénarios et réponses possibles aux stimuli de l'environnement.
Cette conception est également à la base de la théorie de l'apprentissage vicariant: "Le fait de pouvoir apprendre par observation rend en effet les individus capables d'acquérir des comportements ou des savoir-faire sans avoir à les élaborer graduellement par un processus d'essais et d'erreurs", selon Bandura. L'expérience vicariante ne dispense pas de l'expérience directe d'apprentissage, (qui résulte de l'accomplissement d'une action et de l'expérience de ses conséquences), elle peut permettre au contraire de la faciliter, Bandura mettant en garde contre l'utilisation exclusive de la méthode par essais/erreurs pour l'acquisition des connaissances.

POUR EN SAVOIR PLUS
Théories de l'apprentissage, voir plus particulièrement sur le sujet de l'interaction "Le socio-constructivisme" incluant les paragraphes "Les interactions sociales" et "Définition et origines du conflit socio-cognitif"
Les principaux courants théoriques de l'enseignement et de l'apprentissage
Apprentissage vicariant et auto-efficacité

3.1 RESSOURCES DU DISPOSITIF

"Une ressource, c'est tout ce qui est perçu par une personne comme pouvant contribuer à la gestion efficace d'une situation." Glossaire de Discas

La situation d'apprentissage qu'offre le Centre de Ressources présente de nombreux avantages : elle permet de respecter les caractéristiques individuelles (rythme de travail, besoins, intérêts, motivation, style d'apprentissage), de laisser à l'étudiant le contrôle de son apprentissage (choix des tâches, planification, auto-évaluation), tout en lui offrant la possibilité d'interactions sociales ou d'une aide si nécessaire (enseignants, tuteurs, moniteurs informatiques) .
Pour pouvoir être utilisé au gré des besoins et des désirs de chacun, le fonds de ressource est vaste et diversifié tout en permettant un travail cohérent.

Ainsi, le choix d'une ressource, sa pertinence, ne peut s'envisager que par rapport aux intérêts, aux objectifs personnels de chacun. Il ne peut donc être prescrit par le dispositif sans entrer en contradiction avec son objectif de favoriser l'autonomisation de l'étudiant.
Si l'autonomisation est pour le dispositif un enjeu central, il se doit de l'accompagner, de la favoriser :
"les dispositifs sont bienveillants en cela qu'ils "initient l'ouverture et la reconnaissance de l'autre" (Belin) . Cette ***bienveillance dispositive****, est une capacité instrumentale et humaine à accompagner l'apprenant dans ses activités d'apprentissage et de socialisation. [...]*
Un dispositif d'autoformation accompagnée est :
- une co-construction affective, cognitive, sociale et existentielle choisie,
- un réseau mobilisateur de ressources,
- un cadre d'action, régulateur de l'auto-direction de l'apprenant" (Didier Paquelin)

LES RESSOURCES MATERIELLES
"Il n'y a pas de vent favorable pour celui qui ne sait où il va"
L'option du dispositif étant de proposer un vaste choix de ressources répondant aux divers intérêts et besoins de chacun**, le choix parmi ces ressources revient donc à l'apprenant**.
Certains étudiants peuvent être désorientés d'avoir à effectuer ce choix. De plus, il est fréquent que les utilisateurs d'hypermédia soient confrontés à une surcharge cognitive et à une désorientation ("lost in the cyberspace"). Les stratégies cognitives et métacognitives sont essentielles pour résoudre ces difficultés.

Le choix nécessite une planification des objectifs (se fixer des objectifs, évaluer sa compétence de départ et prévoir ses difficultés), et donc une stratégie métacognitive.

La navigation dans l'hypermédia a été apparentée à juste titre à la navigation en haute mer, elle suppose l'acquisition de techniques spécifiques à ce domaine.

Aussi, les stratégies métacognitives sont encore plus cruciales dans l'apprentissage avec le multimédia. Avant de maîtriser suffisamment leur utilisation, qui vous permettront d'être autonome, de porter votre propre jugement métacognitif, de faire vos choix en toute quiétude, vous pourrez trouver de l'aide auprès de votre tuteur ou de votre enseignant, pour obtenir des conseils personnalisés.

POUR EN SAVOIR PLUS
- Glossaire, voir la définition de "ressource"
- La compétence (voir ici une définition et une explication détaillée de ce concept) est indissociable d'une situation et des ressources nécessaires pour gérer cette situation avec efficience. - Liens entre compétence, ressource et situation : voici une explication des liens entre ces trois concepts, ainsi qu'un schéma-synthèse montrant leur intégration.

LES RESSOURCES HUMAINES

Les enseignants, tuteurs, et moniteurs informatiques sont là pour vous accompagner et vous guider dans votre démarche.
Les échanges, le travail coopératif avec les pairs (co-apprenants) ou les natifs de la langue se révèlent également très profitables. Voir également les paragraphes
Des possibilités d'apprentissage en tandem se mettent en place cette année, renseignez-vous au CRL.
Voir également le paragraphe 3.4. Savoir trouver de l'aide

POUR EN SAVOIR PLUS
"Plutôt que transmetteurs de savoirs qui explosent, ils deviennent guides des moyens et des raisons d'y accéder. Plutôt que gardiens de temples menacés, ils se font maîtres d'œuvre dans la construction interactive par les apprenants d'une connaissance lucide, ouverte à son époque. N'est-ce pas là une manière de retrouver les maîtres d'autrefois ?"
Monique Linard, dans "Un autre rôle pour les enseignants"

3.2. RESSOURCES EXTERIEURES

Il s'agit de développer sa compétence à repérer et à exploiter, outre les ressources du dispositif, celles qui se trouvent dans votre environnement immédiat : professionnel, amical, familial, médiatique, associatif, etc.

3.3. REALISER UN APPRENTISSAGE COLLABORATIF

Les interactions de qualité entre pairs (co-apprenants) engendrent des bénéfices cognitifs profitables au développement individuel. En tant que lieu d'échange et de confrontation des représentations**, l'espace de travail collaboratif enrichit les conduites cognitives, métacognitives et sociales.**

Ce type d'apprentissage peut avoir des effets positifs sur la perception de ses propres compétences par comparaison avec celles des autres, sur l'attribution des causes de la réussite ou de l'échec, ou sur l'estime de soi.

La coopération amènerait, selon Pelgrims Ducrey (1996), **de meilleures performances que d'autres formes d'interactions, telle que la compétition.**

Il s'agit de partager, avec d'autres, des informations, des ressources, des savoirs, des réflexions, de construire des projets ou de résoudre des problèmes, et ainsi de modifier la relation au savoir en diversifiant les sources d'information, en réalisant un projet commun au bénéfice de tous.

Cette situation serait plus favorable à l'apprentissage dans le cas d'activités complexes qui mobilisent des stratégies de haut niveau. Dans ce cadre, elle favoriserait selon Brown et Campione (1995) " *l'acquisition de connaissances déclaratives, ainsi que le développement de stratégies de compréhension en lecture et de stratégies de raisonnement (pensée par analogie, inférences, argumentation)* "

Aussi, selon Perret Clermont (1980) " *le conflit socio-cognitif engendré par la mise en présence de centrations différentes semble être le processus des évolutions individuelles constatées. Pour que les enfants puissent élaborer ensemble une notion, il n'est pas nécessaire qu'un des deux la maîtrise. Il suffit qu'ils l'abordent avec des points de vue conflictuels* "

En cherchant à comprendre et à se faire comprendre, on améliore du même coup notre propre compréhension. Si l'on accepte le point de vue de l'autre, si l'on a le souci de construire sa réflexion et de débattre sur des arguments valides, si l'on échange et que l'on coopère pour une construction commune, on développe une attitude d'ouverture à l'autre, ce qui enrichit les motifs de notre action d'une valeur altruiste et existentielle.

QUELQUES SUGGESTIONS ?

Vous pourriez chercher par vous-même et trouver sur Internet ou ailleurs les informations qui vous aurons manqué sur ce site, et faire profiter aux autres de vos trouvailles sur le forum. En initiant un espace collaboratif de travail ou de réflexion, vous pourriez tout à la fois vous aider vous-même en aidant les autres, bénéficier de l'aide des autres, tout en apportant à ce site le meilleur prolongement que nous pouvons lui souhaiter ! Mieux encore, imaginez seulement ce qu'il pourrait devenir, en le recomposant sur le principe wiki , en mettant en commun vos multiples et diverses compétences individuelles pour l'améliorer ?

POUR EN SAVOIR PLUS

Travailler en groupe et S'organiser pour communiquer : Les pratiques de base liées au savoir-être efficace (extrait du programme "Des méthodes pour apprendre", de R. Acquier. Voir le programme complet dans **Méthodologie universitaire**)

- De l'importance d'auto-socio-construire (si si !) vos connaissances : Les principaux courants théoriques de l'enseignement et de l'apprentissage, voir 1.4. Socio-constructivisme pp 11-13
- La métacognition, voir p20 Travail collaboratif

3.4. SAVOIR TROUVER DE L'AIDE

Ce site a pour but de vous aider à développer votre compétence d'apprentissage, en incitant et en soutenant votre réflexion sur les aspects fondamentaux de l'apprentissage, et en vous fournissant des informations sur les savoirs et savoir faire à acquérir, ainsi que des techniques et conseils méthodologiques pratiques pour y parvenir. Comme le suggèrent Gremmo et Riley (1995), vous y trouverez donc un soutien et/ou un conseil aux niveaux :
- **conceptuel** : pour aider à faire évoluer les représentations sur ce qu'est apprendre, ce qu'est une langue, et favoriser les capacités métacognitives ;
- **psychologique** : pour aider au contrôle psychologique, à accepter ses erreurs, à renforcer sa motivation, à prendre conscience de son potentiel et de son "agentivité" ;
- **méthodologique** : pour aider à développer ses techniques de travail.

Ainsi, nous espérons vous apporter des réponses ou des éléments de réponses aux questions que vous vous posez, d'en susciter d'autres, à acquérir des techniques, et de vous offrir une possibilité de résoudre par vous-même un bon nombre de difficultés.

Il restera toujours des questions où l'échange humain est indispensable, loin de nous l'idée de le remplacer ! Pour des réponses plus subtiles et personnalisées à vos interrogations profondes, vous pourrez trouver de l'aide au sein du CRL (moniteurs informatiques, tuteurs, enseignants, pairs), ou à l'extérieur (famille, amis, relations, spécialistes d'un domaine, médias, natifs...).
Pour savoir à qui vous adresser, mieux formuler votre besoin, vos interrogations, identifiez d'abord la nature de votre problème :
- problème d'apprentissage de la langue (contenus de connaissances et tâches, stratégies spécifiques (vocabulaire, lecture, communication)
- problème d'auto-apprentissage (représentations, perceptions émotives, profil, stratégies métacognitives, motivation)
- problème d'environnement multimédia (navigation, manipulation et fonctions des logiciels, accès aux ressources).

N'hésitez pas à demander de l'aide lorsque vous en aurez besoin, ne craignez pas d'avoir l'air "de ne pas savoir", car c'est justement quand on ne sait pas, quand on se pose des questions, que l'on cherche les réponses, que l'on commence à apprendre.

4. L'AUTONOMIE

"Vis comme si tu devais mourir demain. Apprends comme si tu devais vivre toujours."
Gandhi

L'initiative, la liberté, et l'autonomie sont les meilleurs moyens de progresser, pour savoir apprendre en toutes situations.

Pour réussir en situation d'autoformation (ou au CRL en autoformation assistée), il importe de développer et de renforcer sa capacité d'autonomie, ce qui ne veut pas dire, nous le rappelons, être livré à soi-même et seul dans son apprentissage.
Au sens large, selon Linard (2003), l'autonomie est un " *mode plus ou moins indépendant de fonctionnement et d'action [...] en relation avec (un) environnement."*
Les notions d'autonomie et d'apprendre à apprendre sont liées, et selon les auteurs se confondent (est autonome l'étudiant qui sait apprendre, pour Holec) ou se distinguent (apprendre à apprendre, c'est se

préparer à être autonome, pour Portine). L'utilisation d'autres concepts, tels que autoformation, auto-direction, sème un peu plus la confusion.
Pour Blin, l'autonomie se définit *"comme une approche éducative qui [...] permet aux apprenants de prendre la responsabilité et le contrôle de leur apprentissage, et qui les aide à évoluer progressivement d'un état de dépendance vis-à-vis de l'enseignant à un état d'indépendance et d'interdépendance.[...] Une formation autonomisante devra donc développer la capacité à être autonome: apprendre à apprendre, à construire des savoirs et savoir-faire langagiers et à collaborer en seront les éléments clés."*

Définissons donc **l'autonomie** comme **la capacité à prendre en charge son apprentissage**. (Cela tient en une toute petite phrase, mais derrière l'arbre se cache la forêt !)
Et distinguons plutôt l'autonomie, en tant que résultat du processus d'autonomisation et puissance de faire, de l'autodirection de l'apprentissage, qui est un comportement effectif, un faire. Si le faire implique la puissance de faire, l'inverse n'est pas vrai.
Pour savoir apprendre, il faut d'abord **vouloir** apprendre. Cette condition semble évidente, mais cela ne l'est pas forcément pour tout le monde, pour des raisons diverses. De plus cela ne suffit pas : il faut aussi, nous l'avons vu, **en avoir la capacité** (propre à la personne), **et la possibilité** (offerte par l'environnement).
"*l'autonomie est une capacité de haut niveau, cognitive mais aussi psychologique et sociale, qui implique des qualités d'attention, d'autocontrôle, d'intelligence, de confiance en soi et de relation que peu d'individus possèdent ensemble à l'état naturel*", selon M. Linard (2003).
De ce fait, l'autonomie ne peut être considérée comme un pré-requis. Le système éducatif se doit cependant de la considérer comme une finalité essentielle de formation, et accompagner son développement. En effet, dans un monde en perpétuel changement, où les savoirs deviennent rapidement inadaptés aux nouveaux besoins, il importe plus de savoir apprendre que d'avoir accumulé des connaissances promises à l'obsolescence. Selon le psychologue Herbert Gerjuoy, *"L'illettré de demain ne sera pas celui qui n'a pas appris à lire. Ce sera celui qui n'a pas appris à apprendre."*
Nous avons réalisé dans les chapitres précédents un tour d'horizon des savoirs et savoirs-faire à acquérir pour s'engager et tirer le meilleur profit de l'activité d'apprentissage.

QUELLES SONT LES TECHNIQUES QUI FAVORISENT L'AUTONOMIE ?

L'autonomie implique la liberté d'action, mais également la gestion et le contrôle (volontaires) de l'apprentissage, ainsi que la responsabilité (co-responsabilité si l'on se situe dans le processus d'autonomisation)
Voyons la forêt dans son ensemble :
"l'autonomie, c'est construire un projet d'action et gérer la réalisation de ce projet au sein d'une structure qui définit les contraintes globales et apporte une aide lorsqu'elle est nécessaire."
"*Etre autonome, c'est savoir se fixer des objectifs que l'on peut atteindre et gérer son temps et ses activités en fonction de ces objectifs au sein d'un ensemble plus grand qui détermine ce qui est possible et ce qui ne l'est pas."* dans L'"autonomie" de l'apprenant en questions de H. Portine
Puis chaque arbre qui la constitue :
Identifier un besoin, une habileté à acquérir, le formuler en termes de buts, sous-buts, d'objectifs spécifiques, d'en planifier la réalisation à court, moyen, et long terme, choisir les supports de travail appropriés, recueillir les informations pour résoudre son problème, évaluer à différentes étapes la validité des choix opérés, prévoir et identifier les difficultés, y remédier, évaluer les acquis et l'atteinte des objectifs... la liste n'est pas exhaustive !

On aperçoit d'emblée le lien étroit entre ces savoir-faire et les connaissances et habiletés métacognitives : pour développer l'autonomie, il faut développer les capacités métacognitives.

LA METACOGNITION

***"Ce sont les stratégies métacognitives qui permettent aux apprenants efficaces d'exercer un contrôle sur leur apprentissage**. Ces stratégies générales sont essentielles en situation d'autonomie puisqu'elles*

permettent à l'apprenant de gérer ou de réguler son apprentissage, de sélectionner ou de mettre en œuvre des méthodes ou des techniques et de les évaluer. "
Extrait de "Analyse de données en apprentissage d'une L2 en situation d'autonomie dans un environnement multimédia", par Lise Duquette.

"l'importance des capacités métacognitives croît à mesure que les contraintes extérieures diminuent" Jean-François Rouet (2001).
La liberté de décision, de choix, de contrôle laissé à l'apprenant sur sa formation favorise le développement de la métacognition. En effet, pour apprendre, il faut pouvoir se tromper, et pour pouvoir se tromper, il faut pouvoir faire des choix.

Enfin, l'ouverture du dispositif à la parole des apprenants favorise elle aussi la gestion et le contrôle qu'il pourra avoir ou prendre progressivement sur tout ou partie de son apprentissage. Elle se traduit par le suivi personnalisé qui peut être réalisé grâce au carnet de bord, par la disponibilité des tuteurs pour fournir une aide quand elle est nécessaire, par les forums qui peuvent permettre des interactions réflexives entre pairs.
La métacognition, voir le Chapitre 7. Métacognition et autonomie, pp12-13, et le tableau récapitulatif des connaissances et habiletés que l'apprenant doit avoir.

L'HYPERMEDIA

L'hypermédia peut faciliter l'autonomie, mais il ne la crée pas à lui seul.

POUR ALLER PLUS LOIN
Autonomie et apprentissage auto-dirigé : l'histoire d'une idée, par M.J. Gremmo et P. Riley, in Mélanges CRAPEL n° 23. Très intéressant !
"Autoformation, éthique et technologies : enjeux et paradoxes de l'autonomie" par Monique Linard
"L'autonomie de l'apprenant et les TIC" par Monique Linard, dont nous vous recommandons fortement la lecture (bien que complexe).

5. ON RESUME TOUT ?

1. S'ENGAGER ET AGIR
Personne ne peut apprendre à votre place, cela semble évident, mais il convient de prendre conscience de l'importance de s'engager à participer activement à l'apprentissage pour le mener à bien.
Il ne suffit pas d'écouter, de recevoir passivement des informations de celui qui sait : pour apprendre, il faut assimiler l'information, la traiter, la transformer. C'est cette transformation qui mérite le nom d'apprentissage, qui est un processus complexe, actif et conscient, de traitement d'informations à la fois cognitives et affectives.
Il faut également tenir compte pour un apprentissage efficace des différences individuelles quant aux modes perceptifs, aux types d'intelligence, à la personnalité. Ainsi, chacun a un profil unique, et sa propre façon d'apprendre, qu'il importe de mieux connaître, pour découvrir celle qui lui convient le mieux, et l'améliorer.
Ainsi, l'apprentissage en autonomie vous laisse la liberté de choisir, et de contrôler votre formation en fonction de vos besoins, de vos intérêts, de vos goûts, et de recevoir de l'aide quand vous en éprouvez le besoin. Il vous permet d'accéder à une meilleure efficacité, en respectant votre profil unique d'apprentissage.

2. AVOIR DES RAISONS D'APPRENDRE
- évaluer ses besoins et définir précisément les objectifs ;
- percevoir, comprendre, saisir le sens des objectifs ;
- interroger sa motivation (buts, valeur, contrôle possible de la réussite de la tâche à accomplir) ;
- Confiance en ses capacités de réussite ;
- Y trouver du sens (liens avec le connu, avec le quotidien, le projet de vie, les questions que l'on se pose) ;
- Y trouver du plaisir.

3. APPRENDRE = CONSTRUIRE
- S'appuyer sur ses connaissances et représentations antérieures, faire des liens et des associations entre le connu et l'inconnu, l'ancien et le nouveau ;
- être capable, accepter de modifier ses représentations pour construire son savoir ;
- Pour mémoriser et ancrer les connaissances : mieux connaître le fonctionnement de la mémoire, répéter et réactiver l'information, la réutiliser dans des situations différentes, l'élaborer par transformation (reprendre ses notes, faire des schémas, expliquer à quelqu'un d'autre) ;
- Comprendre : acquérir des connaissances factuelles (la langue) mais aussi des connaissances stratégiques (cognitives et métacognitives) pour favoriser cette acquisition grâce à la compréhension des processus d'apprentissage ;
- Faire : c'est par la manipulation concrète, la réalisation de tâches qu'on intériorise les informations et les stratégies.

4. REFLECHIR à ce qu'on a fait pour améliorer ce qu'on fera

- Planifier : savoir quel effort il faut faire
Planifier les objectifs à court, moyen, et long terme. Repérer et exploiter les moyens dont on dispose (ressources matérielles et humaines), définir les stratégies à mettre en oeuvre. Choisissez parmi ceux-ci les plus adaptés à vos besoins, à vos centres d'intérêt, à vos manières personnelle d'apprendre.
- Réfléchir au fur et à mesure de l'action à ce qu'on a fait, prendre conscience des stratégies utilisées, chercher à savoir quelles façons de faire ont mené à la réussite ou à l'échec, identifier et analyser les erreurs, chercher à en comprendre le pourquoi, recommencer autrement... ou reformuler les objectifs de façon plus réaliste. Ne pas hésiter à demander de l'aide si nécessaire.
- Utiliser des stratégies cognitives : apprendre à découvrir votre profil unique et les stratégies qui vous conviennent le mieux, élargir votre répertoire de stratégies, savoir les utiliser selon la situation, et les évaluer, les faire varier quand elles ne mènent pas au résultat souhaité.
- Développer ses habiletés métacognitives : connaissances et conditions d'utilisation des stratégies cognitives, et connaissance de soi.
- Se connaître : contrôle et gestion active de soi comme apprenant, de son engagement affectif.
- Attendez-vous à passer par des phases de doute et de découragement, des baisses de motivation, le sentiment de ne plus réussir à maîtriser votre apprentissage. Cela est normal, car l'apprentissage nous confronte à l'inconnu, nous faisant risquer l'image que nous avons de nous-même, on peut parfois craindre d'avoir plus à perdre qu'à gagner. Avant de douter complètement de vos capacités, reconsidérez les méthodes et les stratégies que vous utilisez, qui sont peut-être inadéquates, cherchez à les modifier, à en découvrir de nouvelles, mieux adaptées à l'objectif et à la situation d'apprentissage, faites vous aider si vous n'y parvenez pas seul, et n'oubliez pas que rien n'est jamais perdu d'avance, et qu'on peut toujours apprendre à apprendre plus efficacement !

5. INTERAGIR
L'enseignant n'est pas le seul, ni même forcément le meilleur compagnon cognitif que vous puissiez trouver. L'ordinateur peut fort bien remplir ce rôle, de même que des échanges de qualité avec vos pairs, pas forcément plus experts, peuvent se révéler très profitables. En matière d'apprentissage de la langue, des études ont montré que les étudiants "experts" se donnaient plus d'occasion de la pratiquer dans des conditions naturelles (conversations avec des natifs), ou même seuls (avec un interlocuteur imaginaire).
Aussi, on renforce son apprentissage en expliquant à quelqu'un d'autre ce qu'on a découvert.
Echanger son point de vue avec celui des autres permet de réguler, de valider nos représentations mentales. La nécessité de les communiquer oblige à les expliquer, à les justifier, ce qui permet par la même occasion de les clarifier pour soi-même.

POUR CONCLURE

Apprendre, c'est créer des liens entre passé, présent et avenir.
De nos jours, la surabondance, l'immédiateté et la facilité d'accès à une information toujours disponible donne une illusion de savoir. Or, pour devenir connaissance, l'information doit être assimilée par le destinataire. Pour être assimilée, il faut tout d'abord une compétence à la recevoir, et une action pour la transformer, pour la relier et l'intégrer au déjà connu. Ces liens sont donc essentiels à l'apprentissage, lui donnant l'ancrage sans lequel aucune acquisition n'est possible.

Un lien d'ancrage vers l'avenir
L'apprentissage humain se distingue de l'apprentissage animal en ce qu'il nécessite une motivation, une prise de conscience et la construction d'un but à atteindre, donc de se projeter en avant et créer un lien d'ancrage dans l'avenir.

Un lien d'ancrage dans le présent
Le processus de construction des connaissances nécessite une activité cognitive consciente, où l'on fait par soi-même, puis l'on réfléchit à ce que l'on a fait, on cherche à découvrir les facteurs qui conduisent à la réussite ou à l'échec, pour corriger les erreurs, modifier le comportement. Cela implique une gestion active de ses démarches cognitives, mais de façon toute aussi importante une gestion active de son engagement affectif, de la connaissance de soi comme apprenant.

Un lien d'ancrage avec le passé
Les connaissances, expériences et représentations antérieures jouent un rôle primordial dans l'acquisition des nouvelles connaissances. L'apprentissage ne peut se faire que par l'établissement de liens et d'associations entre l'ancien et le nouveau.
Ainsi de la mémorisation : l'acquisition et l'intégration dépend des connaissances déjà présentes en mémoire à long terme. L'association du nouveau et de l'ancien est le moyen de stockage et de rappel de l'information en MLT. Celle-ci peut se développer, et plus on apprend, mieux on apprend, et plus on peut apprendre. Ce qui ne sert pas est oublié, pour retenir, il faut réactiver les connaissances, mais aussi les utiliser dans de nombreuses situations différentes.
Enfin, savoir prendre le temps nécessaire à la compréhension est essentiel dans l'intégration du savoir. La compréhension des processus d'apprentissage, en liaison avec la connaissance de sa manière personnelle et unique d'apprendre, permettra de construire efficacement ses connaissances, de les retenir pour les réutiliser ultérieurement, de savoir apprendre dans différentes situations, et de devenir autonome.

6. BIBLIOGRAPHIE

ALAVA, Séraphin, "Médiation documentaire et navigation numérique : pour un cyberespace d'apprentissage" in *Clés à venir*, CRDP de NANCY .
http://www.educnet.education.fr/cdi/form/alava1.htm, consulté en février 2007.

BANDURA, Albert, (2002), *Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle*, Bruxelles, De Boeck
BANDURA, Albert, (1980) , *L'apprentissage social*. Bruxelles, Mardaga.

BLIN, Françoise, (1998) , "Les enjeux d'une formation autonomisante de l'apprenant en environnement multimédia." In Chanier, T., Pothier, M. (Ed.), "Hypermédia et apprentissage des langues", *Etudes de Llinguistique Appliquée*, n° 110.
http://edutice.archives-ouvertes.fr/edutice-00000231/en/, consulté en février 2007.

BOURASSA, Michèle, (1997)," Le profil fonctionnel: les apports de la neuropsychologie à l'adaptation scolaire", dans *Education et francophonie*, "Les difficultés d'apprentissage", vol. XXV, n° 2, automne-hiver 1997, ACELF.
http://www.acelf.ca/c/revue/revuehtml/25-2/r252-01.html, consulté en février 2007.

BROWN, Ann Lesley, et CAMPIONE, Joseph, (1995), référence citée par Laurent Dubois et Pierre-Charles Dagau dans "L'apprentissage coopératif".
http://tecfa.unige.ch/~laurent/didact/cooperation.htm#_Toc462273633, consulté en février 2007.

BUZAN, Tony et Barry, (1996), *Mind map, Dessine-moi l'intelligence*, Organisation Editions, 1996
BUZAN, Tony, (1999), *Une tête bien faite*, Organisation Editions, 1999.

CARTON, Francis, (1995), "L'apprentissage différencié des quatre aptitudes", dans *Didactique du Français Langue Etrangère*, Marie-José Gremmo (dir), CRAPEL, Université de Nancy 2, VERBUM P.U.N. 1995.
http://www.epc.univ-nancy2.fr/EPCT_F/pdf/Apprentissage%20differ.pdf, consulté en février 2007.

CHALVIN, Marie-Joseph, (2004), *Ecole : aidez vos enfants à réussir*, Eyrolles Pratique.
http://www.editions-vm.com/Chapitres/9782708135468/chap2_Chalvin.pdf?xd=17ef0a148d70769a448371f870e3ecbd, consulté en février 2007.

CLERMONT PERRET, Anne-Nelly, (1980), référence citée par Laurent Dubois et Pierre-Charles Dagau dans "L'apprentissage coopératif".
http://tecfa.unige.ch/~laurent/didact/cooperation.htm#_Toc462273633, consulté en février 2007.

DUQUETTE, Lise, (2002), "Analyse de données en apprentissage d'une L2 en situation d'autonomie dans un environnement multimédia", *ALSIC*, vol. 5, n° 1, mars 2002, pp. 33-53.
Sur alsic.org ou alsic.u-strasbg.fr
http://alsic.u-strasbg.fr/Menus/framerec.htm, consulté en février 2007
http://edutice.archives-ouvertes.fr/docs/00/00/17/60/HTML/index.html, consulté en février 2007.

DUQUETTE, Lise, et RENIE, Delphine, (1998), "Stratégies d'apprentissage dans un contexte d'autonomie et environnement hypermédia", dans Chanier, T., Pothier, M. (Dirs), "Hypermédia et apprentissage des langues", *Etudes de Linguistique Appliquée*, n° 110, pp. 237-246.
http://edutice.archives-ouvertes.fr/docs/00/00/17/47/PDF/Ela11Duquette.pdf, consulté en février 2007.

FANGET, Frédéric, (2006), *Toujours mieux ! Psychologie du perfectionnisme*, Ed. Odile Jacob.

FLAVELL, John, (1979*)*, " Metacognition and cognitive monitoring", *American Psychologist*, vol.34, n°10, 906-911. Traduction de Nicole C. Refae.

GARDNER, Howard, (1997), *Les formes de l'intelligence*, Éditions Odile Jacob, Paris, 1997.

GERJUOY, Herbert : expression du psychologue Herbert Gerjuoy, citée par Hélène Trocmé-Fabre dans "Apprendre aujourd'hui, dans une Université apprenante".

GREMMO, Marie-José, et HOLEC, Henri, (1990), "La compréhension orale: un processus et un comportement ", CRAPEL, Université de Nancy 2, dans *Le Français dans le Monde*, "Recherches et Applications", numéro spécial février-mars 1990.
http://www.epc.univ-nancy2.fr/EPCT_F/pdf/La%20compOrale.pdf, consulté en février 2007.

GREMMO, Marie-José, et RILEY, Philip, (1995), "Autonomie et apprentissage autodirigé : histoire d'une idée", in *SYSTEM*, vol. 23, n° 2, pp.151-164.
http://revues.univ-nancy2.fr/melangesCrapel/IMG/pdf/07_gremmo_riley.pdf, consulté en février 2007.

HAEFLIGER, Stéphane, (2004), "La tentation du "loft management"", dans *Le Monde Diplomatique*, mai 2004.
http://www.monde-diplomatique.fr/2004/05/HAEFLIGER/11183, consulté en février 2007.

HOLEC, Henri, (1990), "Qu'est-ce qu'apprendre à apprendre", dans *Mélanges Pédagogiques*, 1990, CRAPEL.
http://revues.univ-nancy2.fr/melangesCrapel/IMG/pdf/6holec-3.pdf, consulté en février 2007.
HOLEC, Henri, (1991), "Autonomie de l'apprenant : de l'enseignement à l'apprentissage", dans *Education Permanente*, n°107, 1991.
http://www.epc.univ-nancy2.fr/EPCT_F/pdf/Autonomie.pdf, consulté en février 2007.

LINARD, Monique, (2002), " Conception de dispositifs et changement de paradigme en formation", dans *Education Permanente* n°152, octobre, pp. 143-155.
http://www.e-pathie.org/Linard%202002.pdf, consulté en février 2007.
LINARD, Monique, (2001), " Concevoir des environnements pour apprendre : l'activité humaine, cadre organisateur de l'interactivité technique", dans E. Delozanne et P. Jacoboni, "Interaction homme-machine pour la formation et l'apprentissage humain", *Sciences et techniques éducatives*, vol. 8, n° 3-4, pp. 211-238.
http://www.e-pathie.org/Linard%202001.pdf, consulté en février 2007.
LINARD, Monique, (2000), "Un autre rôle pour les enseignants", dans *Moniteur 92*, n°40, décembre 2000.
http://www.crdp.ac-versailles.fr/cddp92/monit92/Monit40/propos40.htm, consulté en février 2007.
LINARD, Monique, (2000), "L'autonomie de l'apprenant et les TIC", dans *Actes Réseaux humains/Réseaux technologiques***,** Présence à distance, OAVUP, Université de Poitiers, Maison des Sciences de l'Homme et de la Société, 24 Juin 2000 - CRDP Poitiers, pp. 41-49, 2000.
http://www.moddoulearning.com/info/?q=node/48, consulté en février 2007.
LINARD, Monique, (2003), "Autoformation, éthique et technologies : enjeux et paradoxe de l'autonomie", in Albero B. (sous la dir. de), *Autoformation et enseignement supérieur*, Hermès / Lavoisier, pp. 241-263.
http://www.e-pathie.org/Linard%202003.pdf, consulté en février 2007.

LOARER, Even, (1998), "L'éducation cognitive : modèle et méthodes pour apprendre à penser." *Revue Française de Pédagogie*, n° 122, pp.121-161.

MOAL, Alain, (1987), " L'approche de "l'éducabilité cognitive" par les modèles du développement cognitif ", dans *Education Permanente*, n° 88-89.

MORIN, Edgar, (1986), dans *La méthode, tome 3 : La connaissance de la connaissance,* Le Seuil . Édition de poche, collection "Points", 1990.

PAQUELIN, Didier, (2000), "Du dispositif accompagné au dispositif accompagnant"
http://membres.lycos.fr/autograf/Dispositif3.htm, consulté en février 2007.
citant BELIN, E. (2000) "De la bienveillance dispositive", dans *Le dispositif. Entre usage et concept*, Hermès n° 25, Paris, CNRS Editions, 2000.

PELGRIMS DUCREY, Greta, (1996), référence citée par Laurent Dubois et Pierre-Charles Dagau dans "L'apprentissage coopératif".
http://tecfa.unige.ch/~laurent/didact/cooperation.htm#_Toc462273633, consulté en février 2007.

PORTINE, Henri, (1998), "L'*autonomie* de l'apprenant en questions ", *ALSIC*, vol. 1, n° 1, juin 1998, pp. 73-78.
http://alsic.u-strasbg.fr/Num1/portine/alsic_n01-poi1.htm, consulté en février 2007.

POTEAUX, Nicole, (2003), "Centres de langues et politiques linguistiques européennes : une synergie ?", dans *ASP La revue du Geras*, n° 41-42, 2003, pp.115-123.

RESEAU, Joseph, (1999), "Profils d'apprentissage et représentations dans l'apprentissage des langues en environnement multimédia", résultats d'une enquête en contexte universitaire. Version révisée et étendue d'une communication présentée au congrès EUROCALL'98 et publiée dans la revue *ReCALL*, vol. 11, n° 1, Mai 1999.
http://alsic.u-strasbg.fr/Num3/rezeau2/alsic_n03-rec2.htm#an1, consulté en février 2007.

ROMERO, Margarida , (2004), *Métacognition dans les EIAH*, Exposé transversal, LIUM Le Mans.
http://www.margarida-romero.com/cursus/dea_chm_ie/content/romero_transversal.pdf, consulté en février 2007.

ROUET, Jean-François, (2001), "Opacité, transparence, réflexion... Des modèles cognitifs à la conception d’outils multimédias centrés sur les besoins des apprenants", dans Robert Bouchard & François Mangenot (dirs) "Interactivité, interactions et multimédia", *Notions en Questions,* n° 5, Lyon : ENS Editions, 2001, p. 55.

TARDIF, Jacques, (1992), les principaux concepts exposés ici sont issus du livre du professeur Jacques Tardif intitulé *Pour un enseignement stratégique, L'apport de la psychologie cognitive, Logiques, 1992*, repris sur le site de l'OCCE de la Drôme.
http://www.ac-grenoble.fr/occe26/printemps/tardif/cognitif.htm, consulté en février 2007.

TOFFOLI, Denyse, (2003), " De la théorie à la pratique : appliquer des modèles cognitifs de la motivation dans un centre de langues " dans *ASP La revue du Geras*, n° 41-42, 2003, pp.99-114.

TROCME-FABRE, Hélène, (1997), "Apprendre aujourd'hui, dans une Université apprenante", Congrès de Locarno, 30 avril - 2 mai 1997 : Annexes au document de synthèse CIRET-UNESCO
http://nicol.club.fr/ciret/locarno/loca5c8.htm, consulté en février 2007.
VYGOTSKI, Lev Semionovitch, (1985), dans SCHNEUWLY, B.et BRONCKART, J.P., *Vygotsky aujourd'hui*, Paris, Neuchâtel, Delachaux et Niestlé, 1985.
VYGOTSKI, Lev Semionovitch, (1934/1985), *Pensée et langage*, Paris, Ed. Sociales.

SAGES : Confucius, Sénèque, Gandhi

APPRENDRE A APPRENDRE : ÇA S'APPREND ! ... 1

1. SE CONNAITRE SOI-MÊME : POUR S'ENGAGER DANS L'ACTION ... 3
1.1. QU'EST-CE QU'APPRENDRE ? BONNE QUESTION ! ... 4
1.2. LES FACTEURS PSYCHOLOGIQUES ... 5
1.2.1. L'ACTE D'APPRENDRE ... 5
1.2.2. REPRESENTATIONS : FAIRE EVOLUER SES REPRESENTATIONS ... 6
1.2.3. PERCEPTIONS : PERCEVOIR POSITIVEMENT ! ... 7
1.2.4. MOTIVATION ... 9
1.2.5. TOLERER L'INCERTITUDE ... 14
1.3. FACTEURS BIOLOGIQUES ... 15
1.3.1. LA MEMOIRE ... 15
1.3.2. LE CERVEAU : DEUX HEMISPHERES, TROIS CERVEAUX ... 16
1.3.3. LES TYPES PERCEPTIFS : VISUEL, AUDITIF, KINESTHESIQUE ... 17
1.3.4. LES INTELLIGENCES MULTIPLES D'HOWARD GARDNER ... 17
1.4. LES PROFILS D'APPRENTISSAGE ... 18
1.4.1. KOLB : ETES-VOUS IMAGINATIF, ANALYTIQUE, PRATIQUE OU DYNAMIQUE ? ... 19
1.4.2. ISALEM 97 : ETES-VOUS INTUITIF REFLEXIF, INTUITIF PRAGMATIQUE, METHODIQUE REFLEXIF, OU METHODIQUE PRAGMATIQUE ? ... 20
1.4.3. LE MBTI : QUEL EST VOTRE MODE DE FONCTIONNEMENT SPONTANE, INTROVERSION/EXTRAVERSION, SENSATION/INTUITION, PENSEE/SENTIMENT, OU JUGEMENT/PERCEPTION ? ... 20
1.4.4. CERVEAU DROIT - CERVEAU GAUCHE : LE STRATEGE, L'EXPERT, LE COMMUNICATEUR, L'ORGANISATEUR ... 20
1.4.5. PROFILS ET STRATEGIES ... 21
2. SAVOIR REFLECHIR : POUR REGULER L'ACTION ... 22
2.1. STRATEGIES COGNITIVES ... 23
2.1.1. METHODOLOGIE UNIVERSITAIRE ... 23
2.1.2. METHODOLOGIE DOCUMENTAIRE ... 23
2.1.3. APPRENDRE UNE LANGUE ... 24
2.1.3.1. PARFAIRE SON FRANCAIS ... 25
2.1.3.2.. DIFFERENCIER L'APPRENTISSAGE DES 4 APTITUDES (ECRIT/ORAL, EXPRESSION/PRODUCTION) ... 25
2.1.4. COMPETENCES TRANSVERSALES ... 25
2.1.5. APPRENDRE AVEC LES NTIC ... 25
2.2. STRATEGIES METACOGNITIVES : LA CONNAISSANCE SUR LA CONNAISSANCE. ... 27
2.2.1. AUTOREGULATION ... 28
2.2.2. GERER SON TEMPS ... 28
2.2.3. UTILISER LES CARTES DE CONNAISSANCE ... 29
2.2.4. LE CARNET DE BORD ... 29
3. CONSTITUER UN RESEAU : LES INTERACTIONS ... 30
3.1 RESSOURCES DU DISPOSITIF ... 31
3.2. RESSOURCES EXTERIEURES ... 33
3.3. REALISER UN APPRENTISSAGE COLLABORATIF ... 33
3.4. SAVOIR TROUVER DE L'AIDE ... 34
4. L'AUTONOMIE ... 34
5. ON RESUME TOUT ? ... 36
6. BIBLIOGRAPHIE ... 39